

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *REWARD SYSTEM*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN JASA
PENGIRIMAN NINJA XPRESS CABANG SINGGAHAN TUBAN**

SKRIPSI



Oleh :

CHOIRUL IRFAN

NIM : 21010018

STIE CENDEKIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI CENDEKIA

BOJONEGORO

2025

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *REWARD SYSTEM*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN JASA
PENGIRIMAN NINJA XPRESS CABANG SINGGAHAN TUBAN**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat
guna mencapai gelar Sarjana Manajemen pada
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia
Bojonegoro

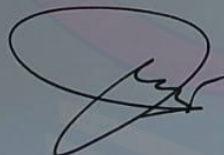
Oleh :

CHOIRUL IRFAN

NIM. 21010018

Menyetujui:

Dosen Pembimbing I,

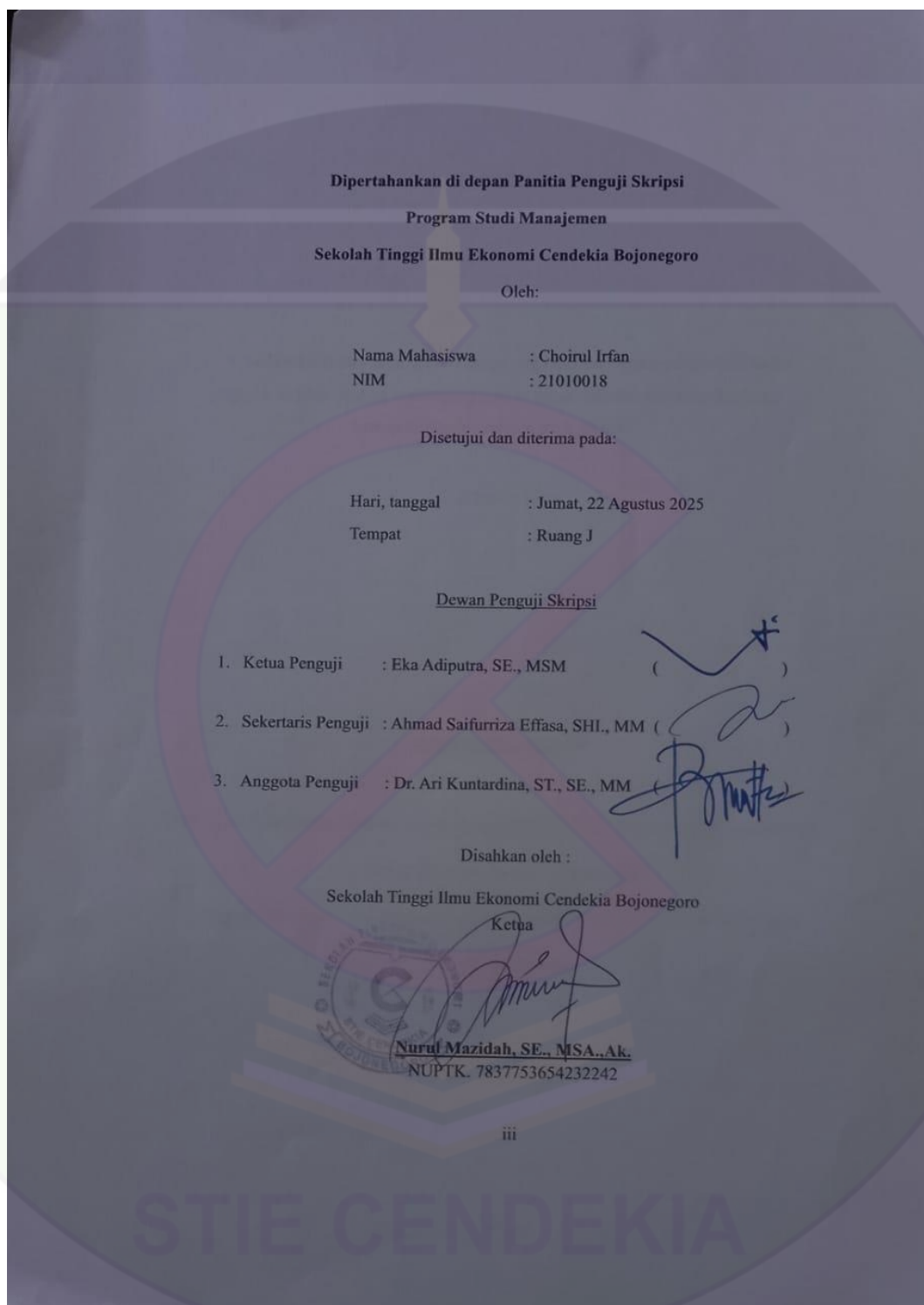


Drs. Suprpto, MM
NUPTK. 8930430021

Dosen Pembimbing II,



Ahmad Saifurriza Effasa, SHI., MM
NUPTK. 2857766667137052



MOTTO

“ Terlambat bukan karena tak mampu, tapi karena berjuang melewati badai yang tak terlihat. Bukan waktu yang menentukan akhirku, tapi tekadku yang mengantarkanku sampai garis finish ”

-Choirul Irfan

PERSEMBAHAN

Diri saya sendiri yang telah berjuang menyelesaikan pendidikan sarjana Manajemen

Orang Tua, dan Saudara Kandungku

Bapak, Ibu Dosen dan Seluruh Civitas Akademika STIE Cendekia Bojonegoro

Teman Sejawatku

ABSTRAK

Irfan, Choirul. 2025. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Reward System Terhadap Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa Pengiriman Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban*. Skripsi, Manajemen, STIE Cendekia Bojonegoro. Drs. Suprpto, MM selaku dosen pembimbing satu, dan Ahmad Saifurriza Effasa, SHI., MM selaku dosen pembimbing dua.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Reward System*, *Employee Engagement*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan *Reward System* terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Jasa Pengiriman Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya sejumlah karyawan yang tidak menunjukkan keterikatan emosional (*Employee Engagement*) yang kuat terhadap pekerjaannya, adanya keluhan mengenai sistem kerja yang dirasa belum optimal dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan, adanya rasa kurang puas terhadap sistem gaji yang diterapkan menggunakan perhitungan berdasarkan jumlah paket yang dikirim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosatif. Sampel sebanyak 55 kurir yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dan dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan *Reward System*, sedangkan variabel dependen adalah *Emplloyee Engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi maupun *Reward System* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Emplloyee Engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang dibangun dan semakin efektif *Reward System* yang diterapkan, maka akan semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) dalam pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan employee engagement melalui perbaikan dan penguatan budaya organisasi serta reward system yang diterapkan.

BIODATA SINGKAT PENULIS

Nama Lengkap : Choirul Irfan
NIM : 21010018
Tempat, Tanggal Lahir : Tuban, 27 Juni 2002
Pendidikan Sebelumnya : SMAN 1 SINGGAHAN
Nama Orangtua/Wali : M. Subakir (Alm)
Alamat Rumah : Dsn. Krajan, RT/03 RW/03, Ds. Mulyoagung, Kec.
Singgahan, Kab. Tuban
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Reward System*
Terhadap *Employee Engagement* Pada Perusahaan
Jasa Pengiriman Ninja Xpress Cabang Singgahan
Tuban

Bojonegoro, 22 Agustus 2025

Penulis



Choirul Irfan

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Choirul Irfan

NIM : 21010018

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Reward System* terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Jasa Pengiriman Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban” adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ijazah dan gelar Sarjana Manajemen yang saya terima dari STIE Cendekia untuk ditinjau kembali.

Bojonegoro, 22 Agustus 2025

Yang Menyatakan :



Choirul Irfan
21010018

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah puji syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri teladan bagi umat manusia atas petunjuk yang diberikan.

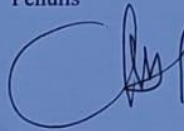
Penulisan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan guna pendidikan akhir strata satu Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak dapat tercapai tanpa adanya bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah, dan kemudahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Nurul Mazidah, SE., MSA., Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro.
3. Ibu Latifa Anom, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Drs. Suprpto, MM dan Bapak Ahmad Saifurriza Effasa, SHI., MM selaku dosen pembimbing skripsi, banyak terimakasih atas ilmu, waktu, dan bimbingannya yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para dosen, Karyawan, rekan sejawat, dan semua pihak yang telah memberikan berbagai bentuk bantuan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Orang tua tercinta, yang telah memberikan kepercayaan dan dukungan penuh melalui doa untuk penulis untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Bojonegoro, 22 Agustus 2025

Penulis



Choirul Irfan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
BIODATA SINGKAT PENULIS	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan.....	8
2. Manfaat	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR	10
A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori.....	10
1. Budaya Organisasi.....	10
2. <i>Reward System</i>	12
3. <i>Employee Engagement</i>	15
B. Kajian Empiris.....	18

C. Kerangka Berpikir	21
1. Dasar pemikiran dan hubungan antar variabel.....	21
D. Hipotesis 23	
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
A. Metode dan Jenis Penelitian.....	25
B. Jenis Data dan Sumber Data.....	26
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	27
1. Populasi	27
2. Sampel.....	28
3. Teknik Sampling	28
D. Metode Pengumpulan Data	29
E. Definisi Operasional	30
1. Definisi Operasional Variabel	30
2. Operasional variabel.....	33
F. Teknik Analisis Data	42
1. Uji instrumen penelitian.....	43
2. Uji Asumsi Klasik	45
3. Uji Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Singkat Obyek Penelitian.....	50
1. Profil Perusahaan / Organisasi	50
2. Visi dan Misi	51
3. Struktur Organisasi.....	52
4. Job Description	53
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data.....	55

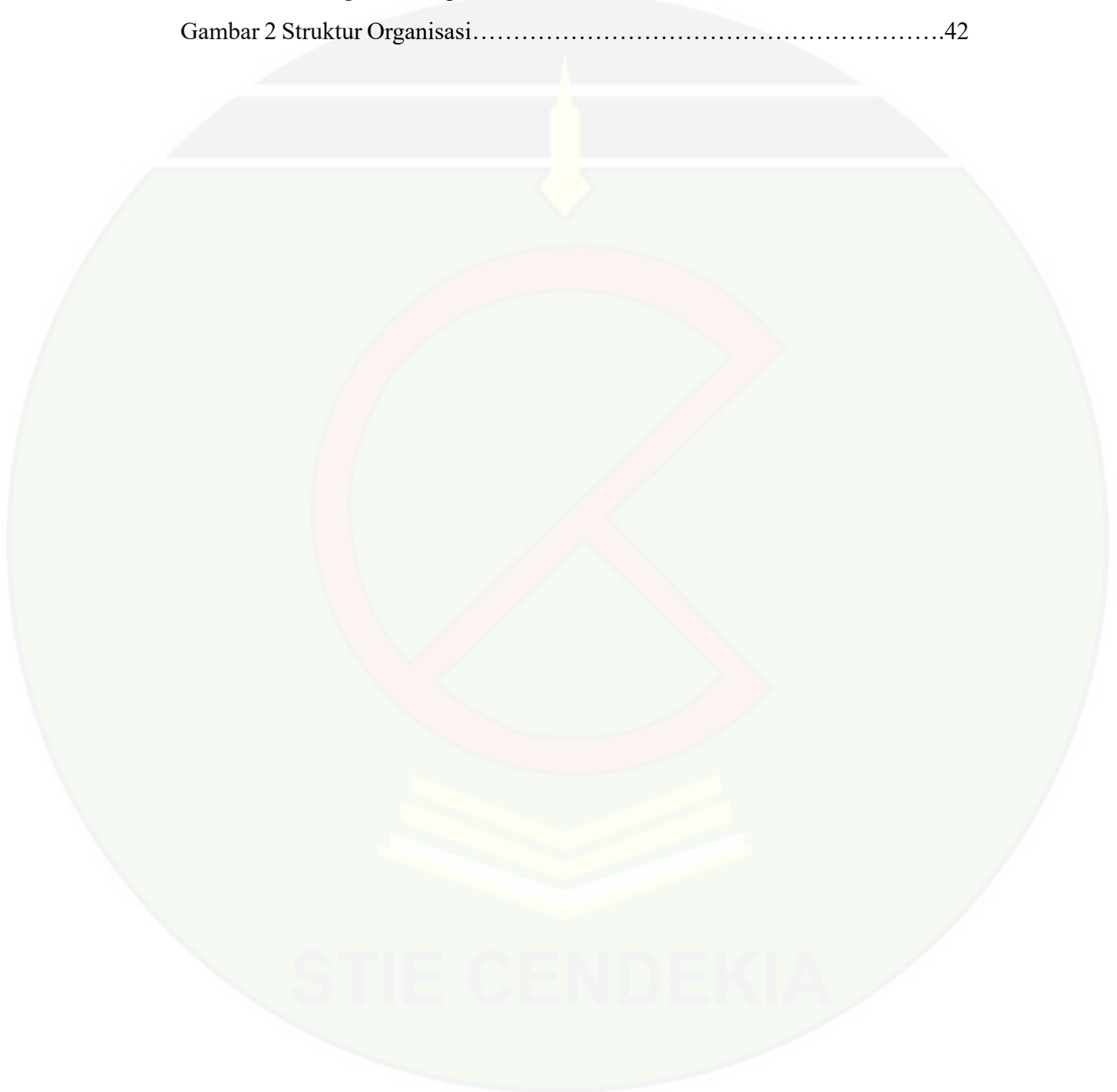
1. Hasil penelitian.....	55
2. Pengujian instrumen.....	57
3. Pengujian Asumsi Klasik	61
4. Pengujian Hipotesis.....	64
C. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	67
Lampiran 1. Lembar Kuesioner Responden.....	67
Lampiran 2. Data Responden.....	71
Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	73
Lampiran 4. Hasil Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
Lampiran 5. Hasil Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah Pengiriman	75
Lampiran 6. Hasil Analisis Data	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kajian Empiris.....	16
Tabel 2 Operasonal Variabel.....	31
Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Wilayah Pengiriman.....	46
Tabel 5 Hasil Uji Validitas.....	48
Table 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 7 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 11 Hasil Uji T.....	55
Tabel 12 Hasil Uji F.....	56
Tabel 13 Hasil Uji R^2	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	42



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu kegiatan manusia dalam memenuhi kebutuhannya adalah dengan melakukan kegiatan jual beli. Kegiatan jual beli sekarang sudah semakin maju, dengan adanya teknologi jual beli online memudahkan bagi konsumen maupun produsen. Dengan adanya jual beli online tentu ada yang namanya kegiatan distribusi, kegiatan distribusi dalam market place biasanya disebut dengan delivery atau pengiriman yang sering kita sebut ekspedisi. (Bambang Heliyanto, B. 2019) menyatakan bahwa ekspedisi adalah kegiatan pengiriman barang atau kargo yang melibatkan berbagai tahapan mulai dari pengumpulan, penyimpanan, pengemasan, pengangkutan, hingga pengiriman ke tujuan akhir. Tujuan utama ekspedisi adalah untuk memastikan barang sampai ke tujuan dengan tepat waktu, aman, dan dalam kondisi yang baik.

Kegiatan jual beli yang banyak dilakukan masyarakat yaitu termasuk dalam kegiatan ekonomi. Kegiatan ekonomi sendiri memiliki tiga kegiatan yaitu kegiatan produksi, kegiatan distribusi, dan kegiatan konsumsi. Kegiatan produksi ialah kegiatan yang menciptakan nilai guna suatu barang atau jasa dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang akan menghasilkan keuntungan (Jaspiandi, et al., 2017), Kegiatan distribusi merupakan berpindahnya barang atau jasa dari produsen kepada konsumen (Kismono, 2012), sedangkan kegiatan konsumsi adalah kegiatan penggunaan barang atau

jasa yang dapat memenuhi kebutuhan manusia (Mauliddah, et al., 2021). Ketiga kegiatan tersebut saling berhubungan, barang yang ditawarkan oleh produsen tidak akan sampai di tangan konsumen tanpa adanya kegiatan distribusi yang pada akhirnya akan di konsumsi.

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, Perusahaan harus mempertahankan asset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu aset yang tidak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah Perusahaan. Manusia menjadi aset yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa, sehingga diperlukan *treatment* khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada Perusahaan. (Puspita, A., 2020). Berdasarkan uraian tersebut penulis menyimpulkan bahwa untuk menghadapi persaingan di era globalisasi, Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu faktor kunci yang dapat mendorong kinerja tersebut adalah employee engagement.

Employee engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Seperti pendapat Macey dan Schneider yang menyatakan bahwa employee engagement membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan Perusahaan secara sukarela. (Puspita, A., 2020). Dengan employee engagement yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, loyalitas, serta keberlangsungan organisasi dalam jangka Panjang.

Namun di beberapa Perusahaan, Tingkat employee engagement masih menjadi tantangan, dengan banyaknya karyawan yang merasa kurang termotivasi dan tidak memiliki ikatan yang kuat dengan Perusahaan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi employee engagement adalah budaya organisasi. Karena budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif bagi keterikatan karyawan.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Menurut Barry Phegan budaya organisasi adalah bagaimana orang merasa untuk bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan apa yang membuat peralatan pendukung dengan orang bekerja bisa menyatu dalam suatu harmoni. Ungkapan yang sama dikemukakan Mangkunegara yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah “seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan budaya organisasi yang kuat, dengan nilai, norma, dan praktik yang positif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keterikatan karyawan. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat dapat menyebabkan kurangnya rasa memiliki dan menurunkan Tingkat keterikatan karyawan. Selain itu faktor yang dapat memengaruhi employee engagement ada reward system atau sistem penghargaan, sistem penghargaan (Reward System) adalah seperangkat kebijakan dan praktik yang dirancang untuk memberikan kompensasi, pengakuan, serta motivasi kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap

organisasi. Reward System tidak hanya mencakup imbalan finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti pengakuan, promosi, serta kesempatan pengembangan karir.

Menurut Armstrong (2006), Reward system adalah keseluruhan dari strategi, kebijakan, struktur, dan proses yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa kinerja dan kontribusi individu dihargai dengan adil dan konsisten. Sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, serta membantu organisasi dalam mempertahankan talenta terbaiknya.

Fenomena yang terjadi di berbagai Perusahaan menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang kuat dan sistem penghargaan yang cukup baik belum sepenuhnya menjamin tingginya Tingkat employee engagement dalam organisasi. Meskipun secara struktural organisasi telah memiliki nilai, norma, dan sistem penghargaan yang mendukung, kenyataannya masih banyak karyawan yang merasa kurang dihargai secara emosional atau tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaan maupun perusahaan tempat mereka bekerja. Perasaan tidak dihargai ini menciptakan jarak psikologis antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja, serta dapat mengurangi daya saing organisasi secara keseluruhan.

Hal ini juga tercermin dari fenomena nyata yang terjadi dilapangan, seperti pada salah satu cabang Perusahaan jasa pengiriman Ninja Xpress, Dimana

ditemukan sejumlah karyawan yang tidak menunjukkan keterikatan emosional (Employee Engagement) yang kuat terhadap pekerjaannya, meskipun organisasi tersebut telah menerapkan sistem budaya organisasi dan reward system yang cukup jelas.

Sedangkan berdasarkan data atau informasi yang saya dapatkan Ninja Xpress catatkan peningkatan pengiriman paket lebih dari 20% selama Ramadhan 2024. Selama Ramadan tahun ini, UKM/shipper Ninja Xpress dari Provinsi Jawa Barat dan Jawa Tengah menjadi daerah asal pengiriman terbanyak. Sementara, Provinsi Jawa Barat dan Jawa Timur menjadi daerah tujuan pengiriman terbanyak. Selain itu, meskipun mengalami peningkatan pengiriman lebih dari 20%, Ninja Xpress tetap berhasil meningkatkan *Service Level Agreement* (SLA) hingga mencapai 99%, menunjukkan kualitas layanan yang baik dan pengantaran paket tepat waktu ke tujuan selama ramadan. Berdasarkan catatan Ninja Xpress, lebih dari 95% paket yang dikirimkan oleh Ninja Xpress pada periode Ramadan 2024 merupakan paket yang berukuran kecil (paket yang berukuran maksimal 20x11x7cm). *Sumber: Pressrelease.id*

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan terhadap salah satu kurir di Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban, ditemukan adanya keluhan mengenai sistem kerja yang dirasa belum optimal dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kurir tersebut menyampaikan bahwa jadwal pengiriman yang padat serta jumlah paket yang harus dikirim setiap harinya tidak semending dengan penghasilan yang diperoleh, karena sistem gaji yang diterapkan menggunakan perhitungan berdasarkan jumlah paket yang berhasil

dikirim. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang puas terhadap sistem kerja yang ada dan berdampak pada semangat kerja serta keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Permasalahan ini mencerminkan pentingnya peran budaya organisasi yang mendukung serta sistem reward yang adil dan transparan dalam meningkatkan employee engagement. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh budaya organisasi dan reward system terhadap Tingkat keterlibatan karyawan (employee engagement) di perusahaan jasa pengiriman Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban.

Kondisi ini menimbulkan pertanyaan penting ada penyimpangan apa yang menyebabkan minimnya keterikatan karyawan sehingga dapat menyebabkan tidak adanya keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya, dan pertanyaan mengenai sejauh mana budaya organisasi dan reward system benar-benar efektif dalam membangun employee engagement yang kokoh, serta apakah terdapat faktor lain yang secara potensial dapat memperkuat atau justru melemahkan hubungan antara kedua variable tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk menggali lebih dalam dinamika tersebut dan memberikan wawasan baru yang lebih luas.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya keterikatan karyawan dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Dengan semakin meningkatnya persaingan dan perubahan dalam dunia kerja, Perusahaan perlu memahami bagaimana membangun budaya organisasi yang positif dan menerapkan sistem penghargaan yang efektif agar dapat mempertahankan karyawan terbaiknya. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara

empiris pengaruh budaya organisasi dan reward system terhadap employee engagement, dengan fokus pada *Perusahaan jasa pengiriman Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban*, sebagai salah satu bentuk implementasi strategi sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan organisasi modern.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Masih terdapat karyawan yang menunjukkan Tingkat keterlibatan (employee engagement) yang rendah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Budaya organisasi di Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban belum sepenuhnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan keterikatan karyawan.
- c. Reward system yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, baik dari segi keadilan, keterbukaan, maupun kesesuaian dengan kinerja individu.

C. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pada karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban ?
- b. Bagaimana pengaruh reward system terhadap employee engagement pada karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban ?

- c. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan reward system secara simultan terhadap employee engagement pada karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pada karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban
- b. Untuk mengetahui pengaruh reward system terhadap employee engagement pada karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan reward system secara simultan terhadap employee engagement pada karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban

2. Manfaat

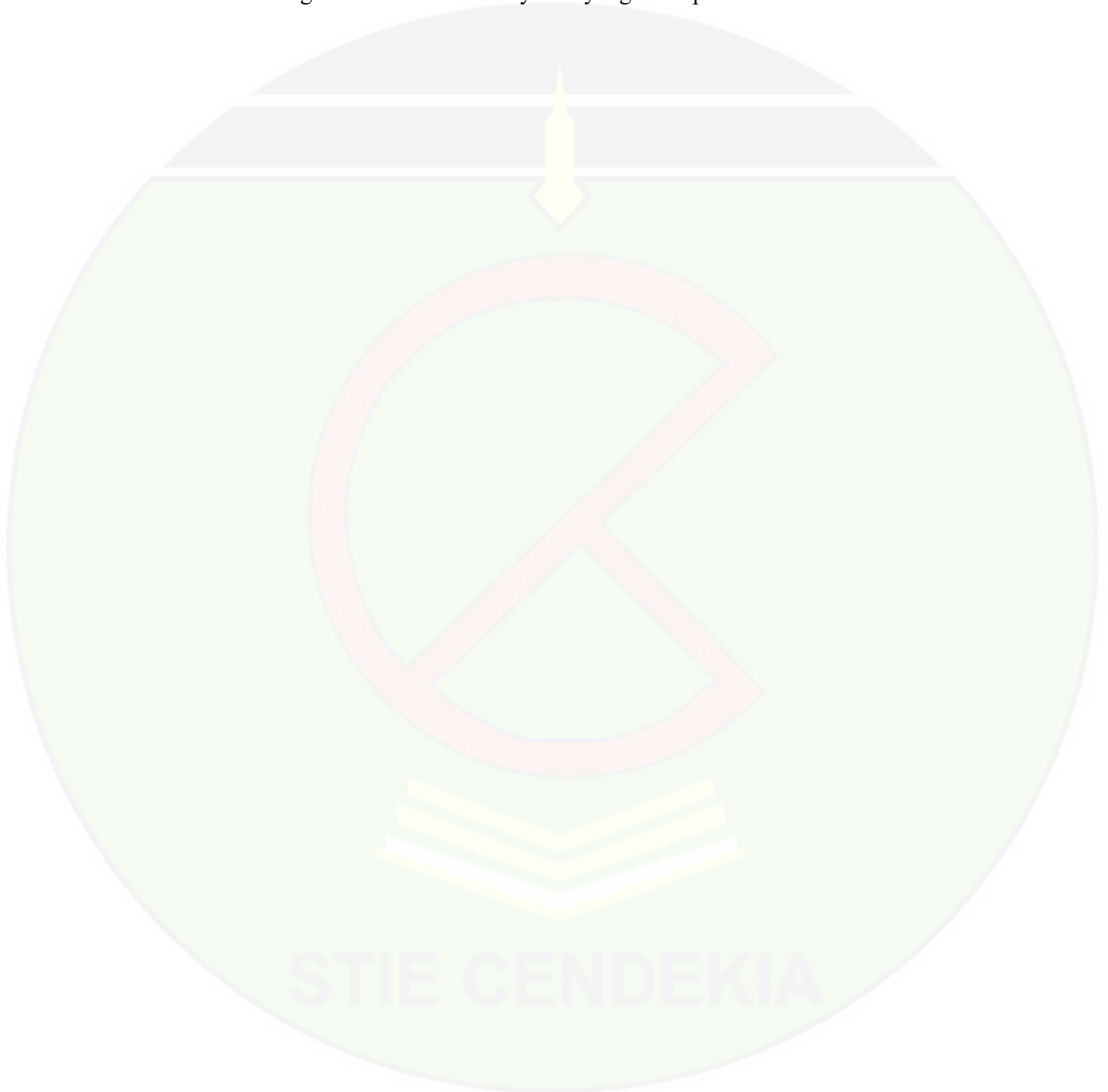
a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan reward system terhadap employee engagement. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen ninja xpress cabang singgahan tuban dalam meningkatkan

employee engagement melalui perbaikan dan penguatan budaya organisasi serta reward system yang diterapkan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan yang dianut Bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka berpikir, merasa, dan bertindak. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Soltani et. al (2011) dalam Andish et. al (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah motor penggerak yang menggerakkan orang untuk bertindak. Budaya organisasi merupakan tuas yang kuat dalam mendorong dan mengendalikan perilaku organisasi dan mempromosikan pola perilaku tertentu. Menurut Kotter dan Heskett (1992) dalam Uddin et. al (2013) budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai kepercayaan dan nilai bersama dalam organisasi yang membantu membentuk pola perilaku karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang memengaruhi cara

berpikir, merasa, dan bertindak dalam lingkungan kerja. Budaya ini menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya serta berfungsi sebagai moto penggerak yang mendorong dan mengarahkan perilaku individu dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi berperan penting dalam membentuk pola perilaku karyawan melalui nilai-nilai bersama yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi.

b. Indikator Budaya Organisasi

Indikator dalam penelitian ini di susun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, yaitu pada penelitiannya Radita Tri Anggelina (2023). Dimana ada empat indikator antara lain :

1. Nilai dan Norma

Menurut Luthans bahwa Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu orrganisasi dari orgnaisasi lainnya adalah budayanya.

2. Kepemimpinan

Menurut Robbins & Judge Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi tercapainya sebuah visi atau tujuan. kepemimpinan melibatkan pengendalian, pengarahan, bimbingan, dan motivasi anggota kelompok untuk mencapai visi atau sasaran yang telah ditentukan

3. Hubungan Kerja Yang Harmonis

Menurut Nitisemito (1982), hubungan kerja harmonis adalah adanya komunikasi yang terbuka dan lancar, rasa saling menghargai antar rekan kerja dan atasan, serta suasana kerja yang penuh kerja sama dan kekeluargaan.

4. Konsisten

Menurut para ahli, konsisten berarti sesuatu yang tetap, tidak berubah-ubah, dan selaras antara perkataan dengan tindakan, sehingga menunjukkan keteguhan, keseragaman, dan keandalan. Definisi ini diperkuat oleh Robbins, bahwa konsistensi berarti setiap individu berusaha untuk menyelaraskan sikap dan perilaku mereka agar terlihat rasional dan selaras antara ucapan dan tindakan.

Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan identitas bersama, meningkatkan komitmen, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada keterikatan karyawan.

2. Reward System

a. Pengertian Reward system

Reward system adalah bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka. Menurut Milkovich & Newman (2008), reward adalah segala bentuk penghargaan baik finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pencapaian kinerja tertentu. Menurut Kankanhalli et al.,

(2005), rewards dapat dikatakan sebagai sebuah penghargaan apabila tindakan atau tugas yang diberikan telah diselesaikan, analogi sederhananya adalah Rewards yang diberikan oleh sebuah organisasi/perusahaan dapat membuat karyawan di sebuah perusahaan tersebut semakin bersemangat untuk menyelesaikan tugas kedepannya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa reward system merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka. Penghargaan ini bisa berupa finansial maupun non-finansial dan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja tertentu. Reward dianggap sebagai motivasi ketika karyawan berhasil menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya reward, perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas selanjutnya dengan lebih baik.

b. Jenis-Jenis Reward

1. Reward Finansial : Gaji pokok, bonus, insentif.
2. Reward Non-Finansial : Pengakuan, Penghargaan, Kesempatan pengembangan karir, Fleksibilitas kerja.

Reward system yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi.

c. Indikator Reward System

Indikator dalam penelitian ini di susun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, yaitu pada penelitiannya Radita Tri Anggelina (2023). Dimana ada empat indikator antara lain :

1. Sistem penghargaan adil dan transparan

Menurut Milkovich dan Newman (2017), penghargaan yang dirancang berdasarkan kontribusi nyata karyawan tidak hanya meningkatkan rasa keadilan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Sementara itu, Dessler (2020) mengungkapkan bahwa penghargaan yang transparan dan adil dapat membangun budaya organisasi yang positif.

2. Gaji dan tunjangan

Menurut Panjojo, n.d, (2006.) Gaji biasanya dibayar berdasarkan Jabatan Karyawan, Pekerjaan yang dilakukan, dan Pengalaman Kerja. Menurut Amina & Wadhan, (2016) Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas kebijakan dari perusahaan kepada seluruh karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut.

3. Penghargaan non-materi

Menurut Handoko (2008) penghargaan non-materi adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi seperti Pengakuan, Penghargaan, Kesempatan pengembangan karir, Fleksibilitas kerja.,

yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas standar.

4. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan menurut Milkovich dan Newman (2017), penghargaan yang dirancang berdasarkan kontribusi nyata karyawan tidak hanya meningkatkan rasa keadilan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

3. *Employee Engagement*

a. Pengertian Employee Engagement

Employee engagement adalah Tingkat Dimana karyawan merasa antusias terhadap pekerjaannya, berkomitmen pada organisasi, dan terlibat secara aktif dalam pencapaian tujuan Perusahaan. Menurut Kahn (1990), employee engagement melibatkan keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional individu dalam aktivitas pekerjaan mereka. Menurut Truss et. al (2009:8) dalam Rachmawati (2013) employee engagement adalah tentang menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk terhubung dengan rekan kerja, manajer dan organisasi mereka yang lebih luas. Ini juga tentang menciptakan lingkungan di mana karyawan termotivasi untuk mau berhubungan dengan pekerjaan mereka dan sangat peduli untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kruse (2012) dalam Putri (2013:4) employee engagement adalah keadaan dimana seorang karyawan secara emosional berkomitmen terhadap organisasi dan tujuannya. Employee engagement muncul karena mereka peduli dan bukan hanya karena

mereka harus melakukan atau untuk mendapatkan kompensasi ataupun untuk mendapatkan promosi. Karyawan yang engaged memiliki energi dan berhubungan secara efektif dengan aktivitas kerja mereka. Mereka juga melihat diri mereka mampu menghadapi secara tuntas tuntutan dalam pekerjaan mereka. (Puspita, A., 2020).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa employee engagement adalah kondisi Dimana karyawan merasa antusias, serta emosional terlibat dalam pekerjaan serta tujuan organisasi. Keterlibatan ini muncul bukan semata-mata karena imbalan atau promosi, melainkan karena karyawan benar-benar peduli mereka ingin melakukan pekerjaan dengan baik, terhubung erat dengan rekan kerja dan atasan, serta memandang diri bahwa mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja yang memberi kesempatan untuk berinteraksi lebih luas, mendapatkan dukungan, dan merasakan makna pekerjaan akan memotivasi karyawan untuk berkomitmen secara emosional pada organisasi dan berkontribusi aktif terhadap pencapaian sasarannya.

b. Indikator Employee Engagement

Indikator dalam penelitian ini di susun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, yaitu pada penelitiannya Radita Tri Anggelina (2023). Dimana ada empat indikator antara lain :

1. Antusias kerja

Pada indikator ini Engaged Karyawan ditunjukkan oleh karyawan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika mengerjakan tugas yang diberikan. Antusias kerja dapat dilihat dari tingginya tingkat power dan mental dalam bekerja.

2. Kebanggaan terhadap keanggotaan

Menurut Mischkin (1998), kebanggaan terhadap organisasi merupakan perasaan bangga yang individu rasakan sebagai hasil pengidentifikasian diri dengan organisasi yang memiliki reputasi dan rekam jejak yang bagus dimana individu tersebut terlibat.

3. Keterlibatan diluar peran formal

Menurut Morrow (1983) Karyawan yang terlibat diluar peran formal atau terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya.

4. Keterlibatan secara emosional

Menurut Davies & Newstrom (1994) Keterlibatan emosional adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi

kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu.

Karyawan yang memiliki Tingkat employee engagement tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan loyal terhadap organisasi.

B. Kajian Empiris

Kajian empiris atau penelitian terdahulu digunakan untuk mendukung penyusunan kerangka berfikir, penguat, dan dijadikan acuan dalam melaksanakan penelitian. Penelitian yang memiliki relevansi dengan permasalahan penelitian yang di kaji peneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan reward system terhadap employee engagement pada Perusahaan jasa pengiriman Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban. Adapun hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

No.	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
1.	Radita Tri Anggelina, 2023, Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung	Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pegawai di Kebun Raya Liwa, Lampung Barat	Kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh variabel <i>Perceived Organization Support</i> dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> . Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel <i>Perceived Organizational Support</i> dan Budaya Organisasi secara simultan atau Bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> .	Perbandingan penelitian yaitu pada subjek penelitian, jumlah sampel, dan Teknik pengumpulan data

No.	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
2.	Satyawati, C.I.S., & Rahyuda, A.G., 2022, Universitas Udayana	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh dari 76 responden sebagai sampel untuk dijadikan bahan pengumpulan data menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan pada OCB, Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan pada employee engagement, Employee engagement mempunyai pengaruh positif signifikan pada OCB, dan Employee engagement mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap OCB secara parsial pada PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar.	Perbedaan penelitian yaitu pada subjek penelitian dan jumlah sampel.

No.	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
3.	Febriyanti, K.M., 2023, Universitas Mahasarakswati Denpasar	Pengaruh Quality Of Work Life, Reward dan Transformational Leadership terhadap Employee Engagement PT. Rumah Harum Bboolagoon Villa Karangasem	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Quality Of Work Life, Reward Dan Transformational Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Semakin baik Quality Of Work Life, Reward Dan Transformational Leadership, maka akan meningkatkan Employee Engagement.	Perbedaan penelitian yaitu pada subjek penelitian dan jumlah sampel

Tabel 1. Kajian Empiris

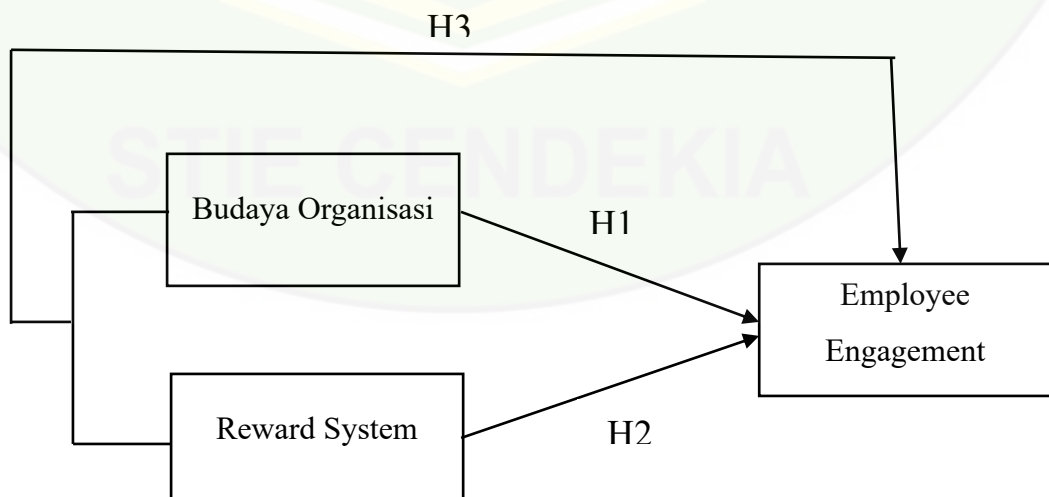
C. Kerangka Berpikir

1. Dasar pemikiran dan hubungan antar variabel

Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa employee engagement merupakan salah satu kunci penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Employee engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dalam organisasi, diantaranya adalah budaya organisasi dan reward system.

Budaya organisasi yang kuat dan positif diyakini dapat menciptakan rasa memiliki, memperkuat identitas karyawan terhadap Perusahaan, serta meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Budaya yang mengedepankan keterbukaan, kolaborasi dan inovasi akan mendorong karyawan untuk terlibat aktif dalam pekerjaannya. Selain itu, reward system yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan engagement. Reward yang mencerminkan kontribusi nyata karyawan akan menumbuhkan motivasi kerja dan perasaan dihargai oleh organisasi. Dengan demikian, reward yang efektif bukan hanya tentang besarnya kompensasi, tetapi juga tentang bagaimana Perusahaan mengapresiasi karyawan secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, diduga bahwa budaya organisasi dan reward system memiliki pengaruh parsial maupun simultan terhadap employee engagement. Oleh karena itu, pemahaman terhadap hubungan ketiga variabel ini menjadi penting untuk membantu organisasi dalam Menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal.



Gambar 1. kerangka konseptual**D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan hal umum dan sederhana dalam penelitian kuantitatif, akan tetapi berperan mengarahkan perjalanan penelitian. Hipotesis dibutuhkan untuk merespon pertanyaan penelitian, sehingga menjadi acuan pengumpulan data (Sheperis et al.,2010; Badiger,2014). Menurut Rogers (1966), Hipotesis adalah dugaan tentatif tunggal digunakan menyusun teori atau eksperimen dan diuji. Menurut Creswell & Creswell (2018), Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Abdullah (2015), Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian.

Berdasarkan uraian dari beberapa definisi diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis Parsial :

1. H1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap employee engagement pada karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban.

2. H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara reward system terhadap employee engagement pada karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban.

Hipotesis Simultan :

3. H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan reward system terhadap employee engagement pada karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif-asosiatif, yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh antara variabel bebas (budaya organisasi dan reward system) terhadap variabel terikat (employee engagement) secara statistik (Akbar, R., Sukmawati & Katsirin. K). Metode ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena yang terjadi secara sistematis serta menguji hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data numerik. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban sebagai responden.

Menurut (Hantono, 2020), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan secara sistematis, spesifik, dan terstruktur. Menurut (Sujarweni, 2022), penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih untuk mendapatkan teori yang berfungsi menjelaskan suatu gejala. (Sujarweni, 2015), melalui penelitian pengaruh ini, dapat diketahui pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti untuk menjelaskan, meramal dan mengontrol suatu gejala, umumnya data akan diolah menggunakan uji regresi linear. Menurut (Sujarweni 2015), pendekatan kuantitatif mampu terfokus pada gejala-gejala yang memiliki karakteristik tertentu yang dinamakan sebagai variabel yang hubungannya dianalisis melalui pendekatan objektif.

Tujuan dari pendekatan ini untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel berdasarkan data numerik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research), karena penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Selanjutnya, data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan alat statistik seperti uji validitas, reliabilitas, dan regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan reward system terhadap Tingkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran empiris yang jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

B. Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban. Data ini bersifat objektif dan diperoleh secara langsung dari sumber pertama, sehingga Tingkat keakuratannya dapat dipertanggungjawabkan.

Sementara itu, data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang mendukung, seperti dokumen perusahaan, laporan tahunan, artikel ilmiah, jurnal, serta literatur yang relevan. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat teori dan informasi tambahan dalam penyusunan latar belakang, landasan teori, serta pembahasan hasil penelitian.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau diolah menjadi angka, yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Data ini nantinya akan dianalisis menggunakan metode statistik.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono 2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakter/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011).

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kurir Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban, populasi tersebut dipilih karena kurir merupakan bagian penting dari operasional perusahaan yang secara langsung mengalami

pengaruh dari budaya organisasi dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Selain itu, keterlibatan kerja (employee engagement) pada kurir juga menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas penerapan budaya dan sistem penghargaan di lingkungan kerja. Dengan demikian, seluruh kurir yang bekerja di cabang tersebut dijadikan objek populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan salah satu admin di Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban, jumlah kurir per bulan Mei 2025 adalah sebanyak 55 orang

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh kurir yang bekerja di Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban. Sampel dipilih karena kurir merupakan pihak yang secara langsung menjalankan operasional perusahaan serta merasakan secara nyata dampak dari budaya organisasi dan sistem penghargaan yang diterapkan. Dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat terhadap keadaan di lapangan. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 55 orang

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2022), sampling jenuh digunakan jika jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin mengambil seluruh anggota populasi sebagai

responden. Teknik ini dianggap tepat karena populasi dalam penelitian ini dapat dijangkau sepenuhnya dan jumlahnya terbatas. Dengan demikian, penelitian ini tidak melakukan proses pemilihan sampel secara acak, melainkan langsung menggunakan semua anggota populasi karena dianggap mampu memberikan gambaran yang komprehensif terhadap objek yang diteliti

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (angket)

Bagi peneliti kuesioner merupakan alat utama dalam pengumpulan data primer. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan skala likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, reward system, dan employee engagement.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa informasi profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan hal lain yang mendukung analisis data. Data dokumentasi ini diperoleh dari arsip internal perusahaan maupun sumber literatur lain yang relevan.

3. Observasi

Observasi dilakukan untuk melihat langsung dan mengetahui kondisi lingkungan kerja dan interaksi antar karyawan.

E. Definisi Operasional

1. Definisi Operasional Variabel

a. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan yang dianut Bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka berpikir, merasa, dan bertindak. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Soltani et. al (2011) dalam Andish et. al (2013: 126) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah motor penggerak yang menggerakkan orang untuk bertindak. Budaya organisasi merupakan tuas yang kuat dalam mendorong dan mengendalikan perilaku organisasi dan mempromosikan pola perilaku tertentu. Menurut Kotter dan Heskett (1992) dalam Uddin et. al (2013: 64) budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai kepercayaan dan nilai bersama dalam organisasi yang membantu membentuk pola perilaku karyawan.

Budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu memengaruhi motivasi

serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Sehingga dalam penelitian ini budaya organisai untuk mengetahui bagaiman nilai-nilai yang dianut perusahaan apakah mampu membentuk sikap serta meningkatkan partisipasi karyawan di lingkungan kerja Ninja Xpress Cabang Singgahan Tuban

b. Reward System (X2)

Reward system adalah bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka. Menurut Milkovich & Newman (2008), reward adalah segala bentuk penghargaan baik finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pencapaian kinerja tertentu. Menurut (Kankanhalli et al., 2005), rewards dapat dikatakan sebagai sebuah penghargaan apabila tindakan atau tugas yang diberikan telah diselesaikan,analogi sederhananya adalah Rewards yang diberikan oleh sebuah organisasi/perusahaan dapat membuat karyawan di sebuah perusahaan tersebut semakin bersemangat untuk menyelesaikan tugas kedepannya.

Dalam konteks penelitian ini, reward system diartikan sebagai strategi perusahaan dalam memberikan penghargaan secara adil dan transparan kepada karyawan guna meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas mereka. Reward yang efektif diharapkan mampu mendorong karyawan Ninja Xpress untuk terlibat lebih aktif dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

c. Employee Engagement (Y)

Employee engagement adalah Tingkat Dimana karyawan merasa antusias terhadap pekerjaannya, berkomitmen pada organisasi, dan terlibat secara aktif dalam pencapaian tujuan Perusahaan. Menurut Kahn (1990), employee engagement melibatkan keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional individu dalam aktivitas pekerjaan mereka. Menurut Truss et. al (2009:8) dalam Rachmawati (2013) employee engagement adalah tentang menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk terhubung dengan rekan kerja, manajer dan organisasi mereka yang lebih luas. Ini juga tentang menciptakan lingkungan di mana karyawan termotivasi untuk mau berhubungan dengan pekerjaan mereka dan sangat peduli untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kruse (2012) dalam Putri (2013:4) employee engagement adalah keadaan dimana seorang karyawan secara emosional berkomitmen terhadap organisasi dan tujuannya. Employee engagement muncul karena mereka peduli dan bukan hanya karena mereka harus melakukan atau untuk mendapatkan kompensasi ataupun untuk mendapatkan promosi. Karyawan yang engaged memiliki energi dan berhubungan secara efektif dengan aktivitas kerja mereka. Mereka juga melihat diri mereka mampu menghadapi secara tuntas tuntutan dalam pekerjaan mereka. (Puspita, A., 2020).

Dalam penelitian ini, employee engagement dipahami sebagai perasaan positif dan komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan Ninja Xpress terhadap pekerjaan mereka, yang tercermin dari semangat kerja

(vigor), rasa memiliki dan dedikasi terhadap organisasi (dedication), serta keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja sehari-hari (absorption).

2. Operasional variabel

Tabel 2
Operasional variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Budaya Organisasi (X1) Menurut Robbins & Judge (2017) Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan yang dianut Bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka berpikir, merasa, dan bertindak.	1. Nilai dan Norma Menurut Luthans bahwa Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya.	1. Nilai dan norma perusahaan mudah dipahami oleh seluruh karyawan 2. Saya merasa nilai perusahaan sejalan dengan nilai pribadi saya

	2. Kepemimpinan Menurut Robbins & Judge Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi tercapainya sebuah visi atau tujuan. Kepemimpinan melibatkan pengendalian, pengarahan, bimbingan, dan motivasi anggota kelompok untuk mencapai visi atau sasaran yang telah ditentukan	1. Gaya kepemimpinan pimpinan mencerminkan nilai organisasi 2. Pimpinan memberikan contoh perilaku sesuai dengan budaya perusahaan
	3. Hubungan Kerja yang Harmonis Menurut Nitisemito (1982), hubungan kerja harmonis adalah adanya	1. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja 2. Saya merasa nyaman bekerja dalam tim

	komunikasi yang terbuka dan lancar, rasa saling menghargai antar rekan kerja dan atasan, serta suasana kerja yang penuh kerja sama dan kekeluargaan.	
	4. Konsisten Menurut Robbins, konsisten berarti sesuatu yang tetap, tidak berubah-ubah, dan selaras antara perkataan dengan tindakan, sehingga menunjukkan keteguhan, keseragaman, dan keandalan.	1. Prosedur kerja dijalankan secara konsisten oleh seluruh tim
Reward System (X2)	1. Sistem Penghargaan Adil dan Transparan	1. Sistem penghargaan dilakukan secara adil

	Menurut Milkovich dan Newman (2017), penghargaan yang dirancang berdasarkan kontribusi nyata karyawan tidak hanya meningkatkan rasa keadilan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Sementara itu, Dessler (2020) mengungkapkan bahwa penghargaan yang transparan dan adil dapat membangun budaya organisasi yang positif.	2. Proses pemberian penghargaan dilakukan secara terbuka dan jelas
	2. Gaji dan Tunjangan Menurut Panjojo, n.d, (2006.) Gaji biasanya dibayar	1. Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima

	berdasarkan Jabatan Karyawan, Pekerjaan yang dilakukan, dan Pengalaman Kerja. Menurut Amina & Wadhan, (2016) Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas kebijakan dari perusahaan kepada seluruh karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut.	2. Tunjangan yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya
	3. Penghargaan non-materi Menurut Handoko (2008) penghargaan non-materi adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk	1. Saya merasa diakui atas kontribusi yang saya berikan 2. Penghargaan non-materi dari atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik

	hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi seperti Pengakuan, Penghargaan, Kesempatan pengembangan karir, Fleksibilitas kerja., yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas standar.	
	4. Sistem Penghargaan Sistem penghargaan menurut Milkovich dan Newman (2017), penghargaan yang dirancang berdasarkan kontribusi nyata karyawan tidak hanya	1. Saya merasa lebih termotivasi karena adanya sistem penghargaan 2. Sistem penghargaan meningkatkan semangat kerja saya

	meningkatkan rasa keadilan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.	
Employee Engagement (Y)	1. Antusias Kerja Pada indikator ini Engaged Karyawan ditunjukkan oleh karyawan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika mengerjakan tugas yang diberikan. Antusias kerja dapat dilihat dari tingginya tingkat power dan mental dalam bekerja.	1. Saya menikmati pekerjaan saya sehari-hari 2. Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja

	2. Kebanggaan terhadap Keanggotaan Menurut Mischkin (1998), kebanggaan terhadap organisasi merupakan perasaan bangga yang individu rasakan sebagai hasil pengidentifikasian diri dengan organisasi yang memiliki reputasi dan rekam jejak yang bagus dimana individu tersebut terlibat.	1. Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini 2. Saya dengan senang hati menceritakan kepada orang lain bahwa saya bekerja disini
	3. Keterlibatan diluar Peran Formal Menurut Morrow (1983) Karyawan yang terlibat diluar peran	1. Saya sering memberikan ide atau saran diluar tugas utama saya 2. Saya berinisiatif mengambil tugas tambahan atau lembur demi keberhasilan tim

	formal atau terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya.	
	4. Keterlibatan secara Emosional Menurut Davies & Newstrom (1994) Keterlibatan emosional adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang	1. Saya benar-benar memikirkan bagaimana cara terbaik menyelesaikan pekerjaan saya 2. Saya merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan saya

	mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu.	
--	---	--

F. Teknik Analisis Data

Analisi data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah *analisis path* (analisis jalur) dengan menggunakan program SPSS. Dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas koefisien determinasi (R^2), koefisien determinasi parsial dan koefisien determinasi simultan terlebih dahulu, sebelum melakukan analisis jalur dan hipotesis. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk mengetahui apakah variabel atau proposisi yang diajukan dapat mewakili semua informasi tentang objek yang akan diukur. Dimana metode tersebut digunakan untuk menguji atau mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir pengujian hipotesis, digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen.

penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metakulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2017). Adapun tahapan-tahapan Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji instrumen penelitian

Uji instrumen bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak dan dapat dipercaya. Hasil penelitian yang valid yaitu jika tidak ada perbedaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti sedangkan penelitian yang reliabel yaitu jika terdapat kesamaan data dalam perbedaan waktu (Sugiyono, 2019).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji ini menggunakan teknik Korelasi Pearson Product Moment.

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada

objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji signifikan dilakukan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel.

Kriteria validitas :

1. Jika nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ table $\rightarrow$ item valid
2. Jika tidak memenuhi kedua kriteria tersebut $\rightarrow$ item tidak valid dan harus dieliminasi

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berkali-kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono: 2019). Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria reliabilitas :

1. Nilai Alpha Cronbach $> 0,60 \rightarrow$ instrumen reliabel
2. Nilai Alpha Cronbach $< 0,60 \rightarrow$ instrumen tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat statistik tertentu. Uji asumsi klasik adalah langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan kevalidan hasil penelitian. Menurut beberapa ahli, uji ini memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi dasar regresi linear, seperti normalitas, linearitas, independensi, dan tidak ada multikolinearitas. Uji ini terdiri dari :

a. Uji normalitas

Untuk menguji apakah data terdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut para ahli seperti Ghozali dan Ratmono, uji normalitas penting untuk memastikan validitas hasil uji statistik seperti uji t dan F, yang mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, hasil uji statistik mungkin tidak valid, terutama untuk sampel kecil.

Kriteria :

1. Nilai Sig. > 0,05 → data terdistribusi normal
2. Nilai Sig. < 0,05 → data tidak normal

b. Uji multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel bebas yang dapat mengganggu model regresi. Uji multikolinearitas menurut para ahli seperti Duli, Ghozali, dan Santoso adalah uji yang bertujuan untuk melihat adanya korelasi tinggi antara variabelvariabel bebas dalam model regresi linear berganda, Indikator :

1. Nilai tolerance $> 0,10$
2. Nilai variance inflation factor (VIF) < 10 jika syarat tersebut terpenuhi $\rightarrow$ tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji heteroskedastisitas

Bertujuan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual. Uji dilakukan dengan metode Park. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians residual (sis) dalam model regresi linear berbeda-beda untuk setiap pengamatan. Menurut Ghozali (2021), heteroskedastisitas terjadi jika varians residual tidak sama (tidak homogen).

Kriteria :

1. Jika nilai Sig. $> 0,05 \rightarrow$ tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai Sig. $< 0,05 \rightarrow$ terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X_1) dan reward system (X_2) terhadap employee engagement (Y). model persamaan regresi yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

Y = Employee Engagement

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Reward System

a = Konstanta (nilai Y ketika X_1 dan $X_2 = 0$)

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

e = Error (pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti)

Koefisien b_1 dan b_2 menunjukkan seberapa besar dan arah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji T

(uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel atau melihat nilai signifikansi, dan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%), maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

1. Sig. < 0,05 → variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
2. Sig. > 0,05 → tidak berpengaruh signifikan

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji signifikan simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali, uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

1. Sig. $< 0,05 \rightarrow$ variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
2. Sig. $> 0,05 \rightarrow$ tidak signifikan

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) menurut para ahli adalah ukuran yang menunjukkan seberapa baik sebuah model regresi dapat memprediksi variabel dependen. R^2 mengukur proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model tersebut.

1. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1
2. Semakin besar nilai R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan variabel Y

Contoh : $R^2 = 0,65$ berarti 65% variasi employee engagement dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan reward system, sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). *Analisis Data Penelitian Kuantitatif: Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi. Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430-448.
- Commerce Ditinjau Dari Perspektif Hukum Persaingan
Febriyanti, K. M. (2023). *Pengaruh Quality Of Work Life, Reward Dan Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement Pt. Rumah Harum Bboolagoon Villa Karangasem* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Ghodang, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*. Penerbit Mitra Grup.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iswandi, A. (2021). *Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (sdm) dalam upaya meningkatkan kinerja dan motivasi melalui reward system* (artikel studi manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280-288.
- Jaspiandi, Aminuyati, & Parijo. (2017). Upaya Masyarakat Mencari Tambahan Pendapatan Guna Memenuhi Kebutuhan Hidup. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (Jppk)*, 1-13
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). *Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi UIN Datokarama Palu*. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20-29.
- Octavi, E. D., & Tejomurti, K. (2025). *Praktik Pemilihan Jasa Pengiriman Pada E-Commerce Ditinjau Dari Perspektif Hukum Persaingan Usaha*. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 138-145.
- Puspita, A. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap employee engagement di PT. BANK X*,
- Radita, T. A. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Studi Pada Pegawai Di Kebun Raya Liwa, Lampung Barat) (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).

- Rahmawati, E. (2015). *Pengaruh individual values dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (10rd ed). Prentice Hall International. Jakarta: PT Indeks.
- Satyawati, C. I. S., & Rahyuda, A. G. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 7(2).
- Soeharso, S. Y., & Nurika, R. (2020). *The Effect of Organizational Culture on Employee Engagement with Work Ethic (Hard Work) as A Moderating Variable: Case Study on Millennial Generation Employees at PT X*. Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET, 11(01), 46-54.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi 2|Cetakan Ke-29, Februari 2022. In @2022, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis penelitian kuantitatif. Perspektif*: Jurnal Ilmu Administrasi, 3(2), 96-102.

LAMPIRAN-LAMPIRAN**Lampiran 1. Lembar Kuesioner Responden**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN REWARD SYSTEM
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PERUSAHAAN JASA
PENGIRIMAN NINJA XPRESS CABANG SINGGAHAN TUBAN**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan diatas, maka dengan hormat, saya :

Nama : Choirul Irfan

NIM : 21010018

Memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Dengan penyebaran kuesioner ini identitas partisipan akan terjaga dengan baik. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1), Jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro.

Daftar pertanyaan ini berisi tentang pengaruh sistem kontrak *outsourcing* dan leadership otoriter style terhadap kinerja satpam PT. Hanfanulih Putra.

Atas Partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Choirul Irfan

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Wilayah Pengiriman :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Beri tanda (√) seberapa besar tingkat persetujuan anda terhadap pertanyaan yang di ajukan. Berikan jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu antara , yang mempunyai arti :

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (ST)

C. PERNYATAAN

Variabel Budaya Organisasi							
No.		Keterangan	1	2	3	4	5
Nilai dan norma	1	Nilai dan norma perusahaan mudah dipahami oleh seluruh karyawan					
	2	Saya merasa nilai perusahaan sejalan dengan nilai pribadi saya					
Kepemimpinan	3	Gaya kepemimpinan pimpinan mencerminkan nilai organisasi					
	4	Pimpinan memberikan contoh perilaku sesuai dengan budaya perusahaan					
Hubungan kerja yang Konsisten	5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
	6	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim					
Konsisten	7	Prosedur kerja dijalankan secara konsisten oleh seluruh tim					
Variabel Reward System							
No.		Keterangan	1	2	3	4	5
Sistem penghargaan adil dan transparan	1	Sistem penghargaan dilakukan secara adil					
	2	Proses pemberian penghargaan dilakukan secara terbuka dan jelas					
Gaji dan tunjangan	3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
	4	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
Penghargaan non-materi	5	Saya merasa diakui atas kontribusi yang saya berikan					
	6	Penghargaan non-materi dari atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					

Sistem penghargaan	7	Saya merasa lebih termotivasi karena adanya sistem penghargaan					
	8	Penghargaan non-materi dari atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
Variabel <i>Employee Engagement</i>							
No.		Keterangan	1	2	3	4	5
Antusias kerja	1	Saya menikmati pekerjaan saya sehari-hari					
	2	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja					
Kebanggaan terhadap keanggotaan	3	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
	4	Saya dengan senang hati menceritakan kepada orang lain bahwa saya bekerja disini					
Keterlibatan diluar peran formal	5	Saya sering memberikan ide atau saran diluar tugas utama saya					
	6	Saya berinisiatif mengambil tugas tambahan atau lembur demi keberhasilan tim					
Ketelitian secara emosional	7	Saya benar-benar memikirkan bagaimana cara terbaik menyelesaikan pekerjaan saya					
	8	Saya merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan saya					

Lampiran 2. Data Responden

Nama Lengkap	Usia	Jenis kelamin	Wilayah pengiriman
Mohammad Zainal Mustaqim	22	Laki-Laki	Singgahan
Nasichi	33	Laki-Laki	Singgahan
SUGENG PRANONO	28	Laki-Laki	Bancar
M zainal arifin	30	Laki-Laki	Jatirogo
-	27	Laki-Laki	Singgahan
Ahmad khoirul syahriqi	21	Laki-Laki	Senori
Moh saipul arif	30	Laki-Laki	Soko
ARYA ANGGARA	23	Laki-Laki	Singgahan
Ahmad nurdiono	24	Laki-Laki	Singgahan
Muhammad Nasirul Habib	22	Laki-Laki	Singgahan
AURA WIRIDANYA MUHAMMAD	20	Laki-Laki	Soko
Bah Roin Budian	20	Laki-Laki	Bancar
Bagus Ari Sandi	20	Laki-Laki	Bancar
Zakkiyul Fuad Al lutfi	25	Laki-Laki	Jatirogo
Seva adit nugroho	21	Laki-Laki	Parengan
A. Aryuki	23	Laki-Laki	Senori
Achmad Prayoga	24	Laki-Laki	Singgahan
Arif muhaimin	26	Laki-Laki	Senori
ADITYA	25	Laki-Laki	Soko
bagus	25	Laki-Laki	Singgahan
Diaz Savio Bagus Gumilang	24	Laki-Laki	Singgahan
sarifuddin	19	Laki-Laki	Bangilan
mohamat nurul huda	20	Laki-Laki	Senori
Yoga Adi Pratama	22	Laki-Laki	Parengan
Mokhamad Sulton	21	Laki-Laki	Singgahan
Alfad Maulana	22	Laki-Laki	Soko
Supriyadi	23	Laki-Laki	Montong
Maulana	22	Laki-Laki	Montong
Ahmad Mufiddatul fawait	22	Laki-Laki	Parengan
fatih	20	Laki-Laki	Singgahan
Gufron samudra	20	Laki-Laki	Singgahan
Abdullah Ahmad	20	Laki-Laki	Bancar
M khoirunnafi	22	Laki-Laki	Montong
Rizal bahrul alam	23	Laki-Laki	Senori
Nurul Mukhlas	23	Laki-Laki	Parengan
Bima Sanjaya	21	Laki-Laki	Bangilan
Alfin Budian	26	Laki-Laki	Kenduruan
Abhinav Zafir P.	22	Laki-Laki	Kenduruan
Yanto	29	Laki-Laki	Kenduruan

Denis Ramadhan	23	Laki-Laki	Kenduruan
Agil Bayu Pratama	26	Laki-Laki	Kenduruan
Reldi Putra	23	Laki-Laki	Bangilan
M. Andreananta	23	Laki-Laki	Bangilan
Kusuma Candra	23	Laki-Laki	Bangilan
Nahrussodiq	31	Laki-Laki	Montong
Ahmad Ja'far	29	Laki-Laki	Montong
Dhimas affan qowiy	25	Laki-Laki	Parengan
Wamak fintojo	22	Laki-Laki	Jatirogo
Derril Reyhan Shaputra	23	Laki-Laki	Jatirogo
Kartiko karyo utomo	20	Laki-Laki	Jatirogo
Cahyo Dwi Prasetyo	26	Laki-Laki	Bancar
Suwarno	33	Laki-Laki	Soko
A. Satriono	23	Laki-Laki	Singgahan
Yasminto	31	Laki-Laki	Singgahan
Dedi Kurniawan	25	Laki-Laki	Singgahan

STIE CENDEKIA

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total Y
4	3	5	4	5	5	4	30	3	4	4	4	4	3	3	3	27	3	4	4	3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	3	4	4	4	4	4	4	30
1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	28	5	3	4	4	4	3	4	4	31
4	5	3	3	3	3	3	30	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4	3	5	4	4	3	5	5	34
4	4	3	4	4	4	4	27	4	5	4	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	2	3	4	28
4	5	4	4	4	4	4	30	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	5	4	3	5	4	3	27	3	4	3	5	4	3	3	3	29	3	4	5	4	5	3	5	5	32
5	4	5	5	3	3	5	30	3	5	3	4	3	4	3	5	32	4	4	4	4	4	3	5	5	4
4	4	3	3	4	4	4	26	5	5	5	5	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	3	5	5	4
4	4	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	3	5	5	4
4	3	3	3	3	3	3	23	4	3	4	3	4	3	3	4	28	3	3	3	4	3	3	3	4	3
5	3	4	5	4	5	5	31	5	5	3	5	5	5	5	5	36	3	5	5	5	5	5	5	5	4
4	2	1	1	3	4	1	16	1	1	3	1	1	1	2	2	19	4	2	5	4	4	4	5	2	4
4	5	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	4	4	4	4	4	4	35	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	4	4	4	26	3	3	3	3	3	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	3	4	27	3	3	3	3	4	4	4	4	30	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	2	3	2	2	2	19	2	3	3	3	3	2	3	2	3
1	1	1	1	1	1	1	7	2	5	5	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	1	8
4	4	4	5	4	4	5	30	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	3	3	3	3	5	4	3	27
4	5	2	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	1	2	1	20	1	1	5	2	2	3	5	2	21
4	3	5	5	5	5	4	31	5	5	4	4	3	4	5	5	35	5	5	5	4	3	4	5	5	3
2	1	5	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	2	3	4	19	1	1	2	3	3	5	2	4	1
4	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	4	3	3	3	4	28	4	3	4	4	4	2	2	4	1
4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	3	3	4	29	4	4	4	4	4	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	3	4	30	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	2	3	3	4	32	4	4	4	4	4	3	3	4	3
5	3	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	4	2	3	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	3	4	3	3	3	3	24	3	3	3	4	4	4	4	4	30	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	3	4	5	5	5	5	32	5	5	4	3	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	31	4	4	5	4	4	4	3	4	33	3	4	4	5	3	4	4	3	29
1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8
1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	2	3	4	4	29	4	4	4	4	4	2	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 4. Hasil Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
19	1	1,82%
20	9	16,36%
21	5	9,09%
22	10	18,18%
23	12	21,82%
24	3	5,45%
25	5	9,09%
26	4	7,27%
27	1	1,82%
28	1	1,82%
29	2	3,64%
30	2	3,64%
31	2	3,64%
33	2	3,64%
Total	55	100%

Lampiran 5. Hasil Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Wilayah Pengiriman

Wilayah Pengiriman	Jumlah	Persentase
Singgahan	15	27,27%
Bancar	5	9,09%
Jatirogo	5	9,09%
Senori	5	9,09%
Soko	5	9,09%
Parengan	5	9,09%
Bangilan	5	9,09%
Montong	5	9,09%
Kenduruan	5	9,09%
Total	55	100%

Lampiran 5. Hasil Analisis Data

A. Uji Validitas

1. Variabel Budaya Organisasi

		Correlations							BUDAYA ORGANISASI
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	,697**	,711**	,835**	,811**	,854**	,815**	,914**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	,697**	1	,609**	,707**	,713**	,725**	,747**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	,711**	,609**	1	,786**	,684**	,638**	,713**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	,835**	,707**	,786**	1	,798**	,791**	,847**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	,811**	,713**	,684**	,798**	1	,926**	,796**	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	,854**	,725**	,638**	,791**	,926**	1	,789**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	,815**	,747**	,713**	,847**	,796**	,789**	1	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	,914**	,833**	,822**	,924**	,918**	,917**	,915**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

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

2. Variabel Reward System

		Correlations								REWARD SYSTEM
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	,712**	,747**	,714**	,524**	,731**	,740**	,813**	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	,712**	1	,698**	,740**	,535**	,593**	,705**	,627**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	,747**	,698**	1	,882**	,629**	,705**	,702**	,631**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	,714**	,740**	,882**	1	,666**	,734**	,735**	,716**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	,524**	,535**	,629**	,666**	1	,799**	,797**	,635**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	,731**	,593**	,705**	,734**	,799**	1	,837**	,855**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	,740**	,705**	,702**	,735**	,797**	,837**	1	,831**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	,813**	,627**	,631**	,716**	,635**	,855**	,831**	1	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
REWARD SYSTEM	Pearson Correlation	,857**	,808**	,869**	,896**	,812**	,901**	,915**	,875**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

3. Variabel *Employee Engagement*

		Correlations								EMPLOYEE ENGAGEMENT
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
Y.1	Pearson Correlation	1	,788**	,669**	,776**	,410**	,610**	,671**	,780**	,844**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	,788**	1	,702**	,769**	,586**	,730**	,703**	,800**	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	,669**	,702**	1	,798**	,534**	,732**	,712**	,814**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	,776**	,769**	,798**	1	,539**	,631**	,684**	,891**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.5	Pearson Correlation	,410**	,586**	,534**	,539**	1	,771**	,500**	,552**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.6	Pearson Correlation	,610**	,730**	,732**	,631**	,771**	1	,559**	,740**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.7	Pearson Correlation	,671**	,703**	,712**	,684**	,500**	,559**	1	,599**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.8	Pearson Correlation	,780**	,800**	,814**	,891**	,552**	,740**	,599**	1	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
EMPLOYEE ENGAGEMENT	Pearson Correlation	,844**	,897**	,875**	,894**	,721**	,852**	,798**	,909**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

B. Uji Reliabilitas

1. Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	7

2. Variabel *Reward System*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	8

3. Variabel *Employee Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	8

C. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,80882354
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,090
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

A. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,889	1,530		1,235	,223		
	BUDAYA ORGANISASI	,343	,152	,307	2,264	,028	,132	7,594
	REWARD SYSTEM	,621	,131	,642	4,726	,000	,132	7,594

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

B. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,882	1,280		,689	,494
	BUDAYA ORGANISASI	-,137	,127	-,408	-1,080	,285
	REWARD SYSTEM	,109	,110	,375	,992	,326

a. Dependent Variable: LN_RES

C. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,889	1,530		1,235	,223
BUDAYA ORGANISASI	,343	,152	,307	2,264	,028
REWARD SYSTEM	,621	,131	,642	4,726	,000

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

D. Uji Signifikan Parsial (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,889	1,530		1,235	,223
BUDAYA ORGANISASI	,343	,152	,307	2,264	,028
REWARD SYSTEM	,621	,131	,642	4,726	,000

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

E. Uji Signifikan Simultan (uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2949,604	2	1474,802	180,009	,000 ^b
	Residual	426,032	52	8,193		
	Total	3375,636	54			

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

b. Predictors: (Constant), REWARD SYSTEM, BUDAYA ORGANISASI

F. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,874	,869	2,862

a. Predictors: (Constant), REWARD SYSTEM, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

Lampiran. 6 kartu bimbingan

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Choirul Irfan
 NIM : 21010018
 Tahun Angkatan : 2021
 Jurusan/Prodi : Manajemen
 Semester : VIII
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward System Terhadap Employee Engagement Pada Perusahaan Joseph Gireman Nijja Xpress Cabang Sragahain Tuban

Dosen Pembimbing : 1. Drs. Suprpto, MM
 2. Ahmad Saifurriza Effendi, SHI, MM

REKOMENDASI						
No.	Tanggal	Pembimbing 1	Paraf	Tanggal	Pembimbing 2	Paraf
1.		Juni 1		7-5-2021	Ranir 1,2,3	
2.	15/5	12/3 Ranir		9-5-2021	Ranir 1,2,3	
3.	15/5	12/3 Ranir		10-5-2021	Ranir 1,2,3	
4.	15/5	12/3 Ranir		10-5-2021	Ranir	
5.		12/3 Ranir			Ranir 4,5	
6.					Ranir 4,5	
7.					ACC Ranir	
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						
18.						

Bojonegoro,
 STIE Cendekia Bojonegoro
 Ka. Prodi Manajemen

Latifah Anom, SE, MM
 NUPTK. 4834751652230152