

ABSTRAK

Praktik manajemen sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam menciptakan kinerja yang optimal dari karyawan. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran dimensi utama manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (*reward*, *training*, dan *empowerment*), dengan mempertimbangkan tingkat keterikatan karyawan sebagai variabel penengah, di PT. Kilang Pertamina International Refinery Unit IV Cilacap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja organik HSSE PT. Kilang Pertamina International Refinery Unit IV Cilacap, yang berjumlah 57 orang dan jumlah kuesioner yang kembali adalah 54 orang.

Sampel dalam studi ini dihimpun dengan memakai teknik sensus. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah pendistribusian kuesioner dengan pengukuran sampel kuesioner memakai skala Likert lima (5). Metode analisis data memakai *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dijalankan dengan aplikasi SmartPLS.

Berdasarkan hasil pada penelitian yang sudah dijalankan, dijumpai bahwa *Empowerment* berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Di lain sisi *Reward* memiliki pengaruh positif signifikan pada keterikatan karyawan, tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. Sementara *Training* tidak berpengaruh signifikan pada keterikatan karyawan ataupun kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Reward, Training, Empowering, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan.*