

**GAMBARAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH:

NURUL JAZILLAH ZENDRATO

208600160



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)1/10/24

**GAMBARAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

NURUL JAZILLAH ZENDRATO

208600160

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From [repository.uma.ac.id]1/10/24

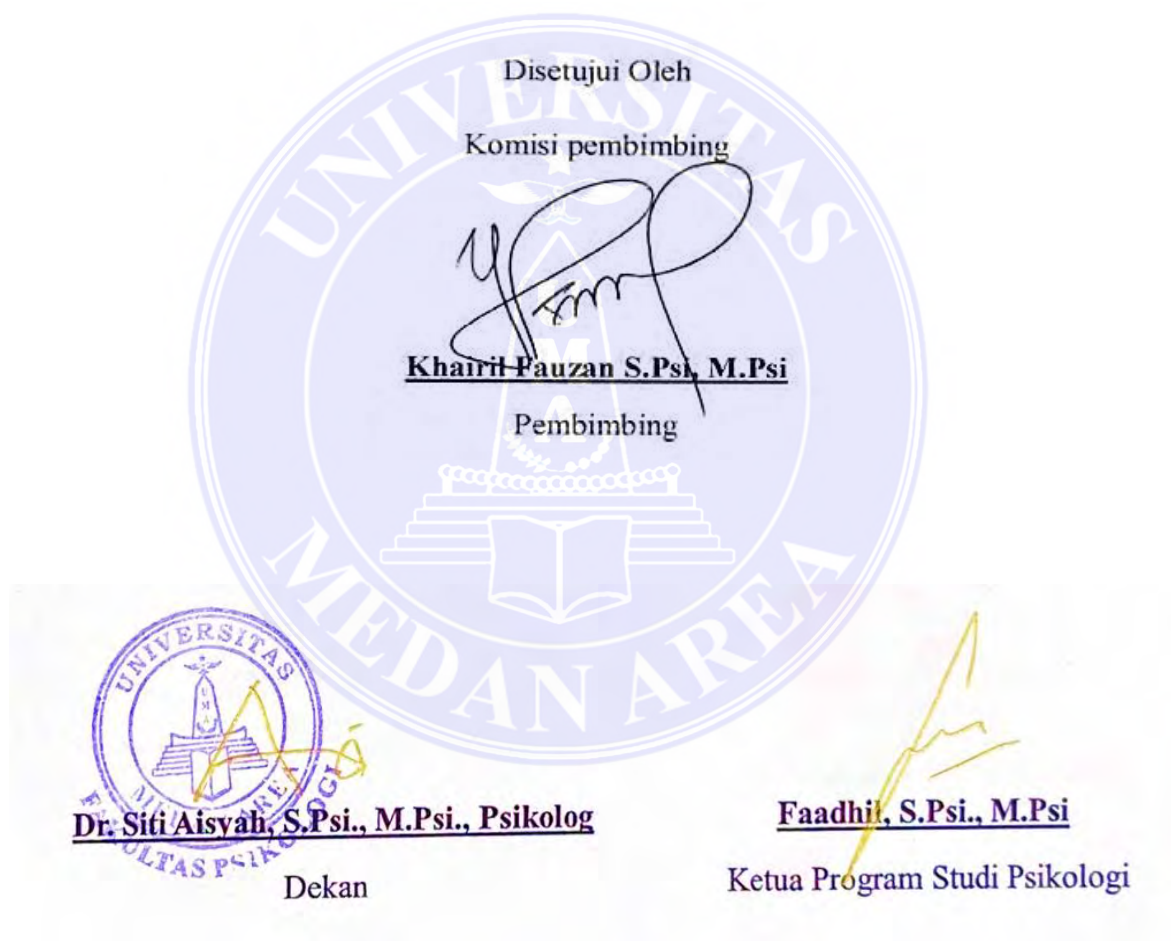
HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : GAMBARAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

NAMA : NURUL JAZILLAH ZENDRATO

NPM : 208600160

FAKULTAS : PSIKOLOGI



Tanggal Lulus : 13 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 September 2024



Nurul Jazillah Zendrato

208600160

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Jazillah Zendrato
NPM : 208600160
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Gambaran *Employee Engagement* Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 13 September 2024

Yang Menyatakan



(Nurul Jazillah Zendrato)

MOTTO

" Kesuksesan dimulai dari keputusan untuk mencoba."



ABSTRAK

GAMBARAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

OLEH:

NURUL JAZILLAH ZENDRATO

208600160

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *employee engagement* di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat berjumlah 115 karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan jenis *random sampling*. Skala *employee engagement* yaitu: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan). Pada variabel tingkat *employee engagement* pada karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat diperoleh nilai mean sebesar 46 dengan besar nilai std.deviasi yaitu 11,16. Setelah dilakukan suatu kategorisasi data dengan menggunakan total responden sebanyak 60 karyawan, maka telah diperoleh suatu hasil bahwa sebanyak 22 karyawan memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi, 33 karyawan memiliki tingkat *employee engagement* pada kategorisasi sedang dan 5 karyawan memiliki tingkat *employee engagement* yang berada pada kategorisasi rendah, Gambaran *employee engagement* pada karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat rata-rata berada pada tingkat kategorisasi yang sedang. Maka dapat dikatakan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat memiliki suatu *employee engagement* yang bagus karena telah memiliki suatu nilai sebesar 55% dari total keseluruhan nilai sebesar 100%.

Kata Kunci: *Employee Engagement*.

ABSTRACT

EMPLOYEE ENGAGEMENT OVERVIEW AT THE WEST MEDAN PRATAMA TAX SERVICE OFFICE

BY:

NURUL JAZILLAH ZENDRATO

208600160

This study aims to determine the description of employee engagement at the West Medan Pratama Tax Service Office. The population in this study were employees at the West Medan Pratama Tax Service Office totaling 115 employees and the number of samples in this study was 60 employees at the West Medan Pratama Tax Service Office. In this study, the researcher used a sampling technique with a random sampling type. The employee engagement scale is: vigor, dedication and absorption. In the variable of employee engagement level in employees at the West Medan Pratama Tax Service Office, a mean value of 46 was obtained with a large std.deviation value of 11.16. After a data categorization was carried out using a total of 60 employees as respondents, a result was obtained that 22 employees had a high level of employee engagement, 33 employees had a level of employee engagement in the medium category and 5 employees had a level of employee engagement in the low category. The description of employee engagement in employees at the West Medan Pratama Tax Service Office is on average at a medium categorization level. So it can be said that the employees of the West Medan Pratama Tax Service Office have good employee engagement because they have a value of 55% of the total value of 100%.

Keywords: Employee Engagement.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nurul Jazillah Zendrato lahir di Kota Kisaran Naga pada tanggal 31 Januari 2003. Putri bungsu dari Bapak Syah Irwan Ahmad Zendrato dan Ibu Ratna Maya Sari. Penulis memiliki pendidikan formal di SD Negeri 017107 Kisaran Naga pada tahun 2008 sampai 2014 kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 16 Medan dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Swasta Dharmawangsa Medan dan lulus pada tahun 2020. Di tahun yang sama pula penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat izin Allah SWT serta perjuangan, usaha, kesabaran dan doa serta dukungan dari keluarga dan teman yang membuat penulis semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini, Alhamdulillah penulis telah berhasil dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala hikmah dan karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah gambaran *employee engagement* di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Skripsi ini disusun berdasarkan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

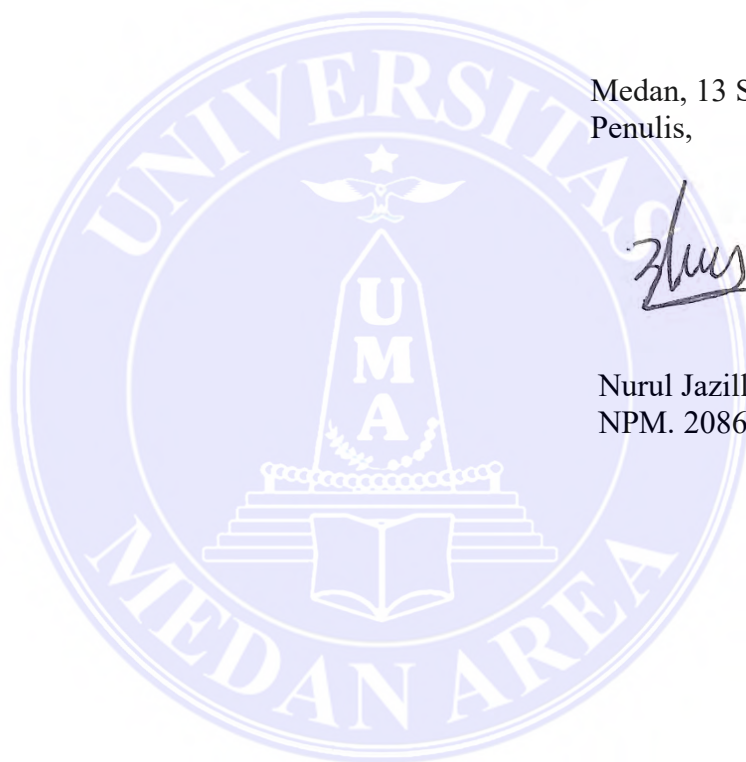
Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, kemudian penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, kemudian penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kemudian penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Khairil Fauzan K., S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing peneliti, yang telah membagikan waktu dan masukan yang diberikan kepada saya selama penelitian ini berlangsung.

Kemudian penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Ayudia Popy Sessilia, S.Psi., M.Si selaku Ketua Panitia dan penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Nurmaida Irawati Siregar, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dosen Penguji dan penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Emma Fauziah Saragih, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku Sekretaris Panitia yang telah

memberikan arahan dalam perbaikan skripsi peneliti.

Saya sebagai penulis memohon maaf atas segala kesalahan yang pernah saya lakukan baik dalam penulisan skripsi ini maupun pada saat perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.



Medan, 13 September 2024
Penulis,

Nurul Jazillah Zentrato
NPM. 208600160

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-------------|
| COVER | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | v |
| MOTTO | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 <i>Employee Engagement</i> | 9 |
| 2.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> | 9 |
| 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> | 10 |
| 2.1.3 Aspek-aspek <i>Employee Engagement</i> | 13 |
| 2.1.4 Ciri-ciri <i>Employee Engagement</i> | 15 |
| 2.1.5 Dimensi <i>Employee Engagement</i> | 16 |
| 2.2 Gambaran <i>employee engagement</i> di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat | 18 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 19 |

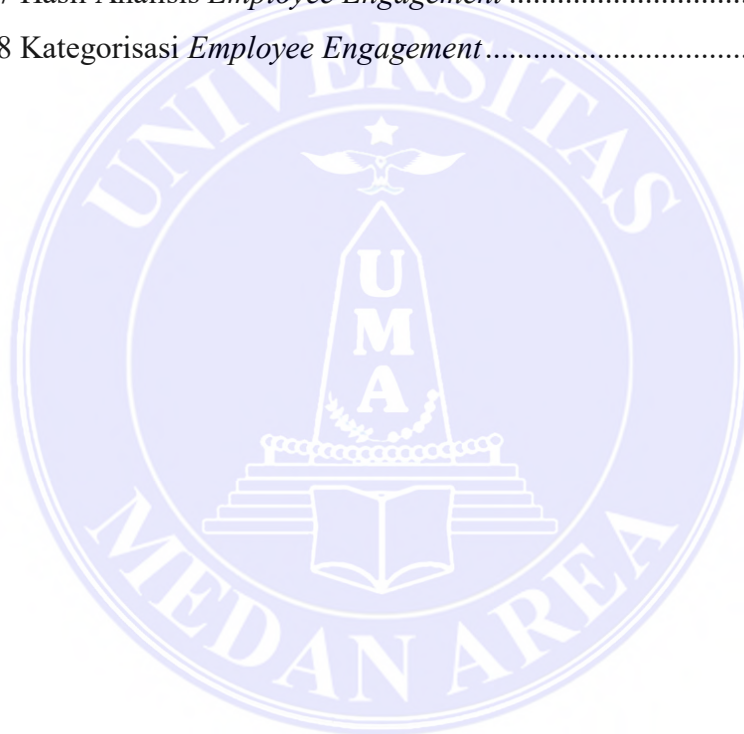
| | |
|--|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 20 |
| 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian | 20 |
| 3.2 Bahan dan Alat | 20 |
| 3.3 Metodologi Penelitian | 20 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 20 |
| 3.4.1 Populasi | 20 |
| 3.4.2 Sampel..... | 21 |
| 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel..... | 21 |
| 3.5 Prosedur Kerja | 21 |
| 3.5.1 Teknik Pengumpulan Data | 21 |
| 3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data | 22 |
| 3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur | 23 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 23 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas..... | 23 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 24 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 26 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 26 |
| 4.1.1 Persiapan Administrasi..... | 26 |
| 4.1.2 Persiapan Alat Ukur | 26 |
| 4.1.3 Validitas | 27 |
| 4.1.4 Pelaksanaan Penelitian | 27 |
| 4.2 Hasil Analisa Data dan Hasil Penelitian | 28 |
| 4.2.1 Analisis Deskriptif..... | 28 |
| 4.2.2 Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi | 28 |
| 4.2.3 Uji Normalitas | 30 |
| 4.2.4 Uji Reliabilitas..... | 31 |
| 4.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor | 31 |
| 4.3.1 Deskriptif <i>Employee Engagement</i> | 31 |
| 4.3.2 Tingkat skor <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan..... | 32 |
| 4.3.3 Hasil Deskriptif Variabel Berdasarkan Aspek <i>Employee Engagement</i> | 33 |
| 4.4 Pembahasan..... | 35 |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 39 |
| 5.1 Simpulan..... | 39 |
| 5.2 Saran | 39 |
| DAFTAR PUSTAKA | 41 |
| LAMPIRAN..... | 44 |



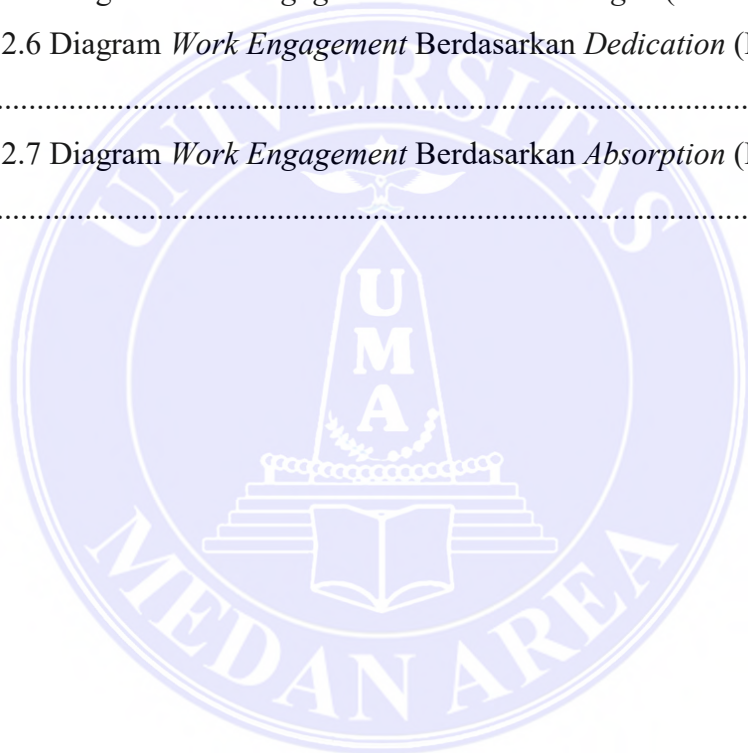
DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 Kerangka Konseptual..... | 19 |
| Tabel 1.2 Rentangan Skor Skala Variabel <i>Employee Engagement</i> | 22 |
| Tabel 1.3 Uji Validitas <i>Employee Engagement</i> | 27 |
| Tabel 1.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas | 30 |
| Tabel 1.5 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas..... | 31 |
| Tabel 1.6 Tabel Kategorisasi Skor | 31 |
| Tabel 1.7 Hasil Analisis <i>Employee Engagement</i> | 32 |
| Tabel 1.8 Kategorisasi <i>Employee Engagement</i> | 32 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Diagram Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin | 28 |
| Gambar 2.2 Diagram Subjek Berdasarkan Lama Bekerja | 29 |
| Gambar 2.3 Diagram Subjek Berdasarkan Penghasilan Perbulan | 30 |
| Gambar 2.4 Diagram <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Kategorisasi | 32 |
| Gambar 2.5 Diagram <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Vigor</i> (Semangat) (N=60) | 33 |
| Gambar 2.6 Diagram <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Dedication</i> (Dedikasi) (N=60) | 34 |
| Gambar 2.7 Diagram <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Absorption</i> (Penyerapan) (N=60) | 35 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1 Skala <i>Employee Engagement</i> | 44 |
| Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 48 |
| Lampiran 3 Uji Normalitas | 53 |
| Lampiran 4 Data Penelitian <i>Employee Engagement</i> | 55 |
| Lampiran 5 Surat Penelitian..... | 61 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 yaitu perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara terus-menerus untuk memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan (Abdullah, 2014). Salah satu alat ukur untuk menentukan apakah perusahaan/ organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan perusahaan/organisasi tersebut. Pencapaian sasaran yang ditetapkan berperan penting dalam manajemen SDM karena mempengaruhi penetapan sasaran individu, evaluasi kinerja, pengembangan karyawan, motivasi, akuntabilitas, dan perencanaan sumber daya manusia (Abdullah, 2014).

Menurut Setyowati *et al.*, (2021) sumber daya manusia merupakan potensi sekaligus aset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-finansial). Mereka dianggap sebagai potensi yang berharga dan juga aset yang krusial bagi suatu perusahaan, yang berarti kontribusi mereka tidak hanya diukur dari segi uang, tetapi juga dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka. Karyawan dengan kinerja yang unggul merupakan aset yang dibutuhkan oleh perusahaan namun tidak cukup untuk memastikan kesuksesan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Seperti yang di sampaikan oleh Arraniri *et al.*, (2021) karyawan dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan

mempunyai karyawan yang terikat pada pekerjaan.

Keterikatan karyawan merupakan sebuah potensi yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan secara umum diantaranya melalui efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan (Firdaus & SE, 2023). Maka dari itu, Keberadaan karyawan yang dianggap sangat penting ini membuat perusahaan diharapkan memberikan perhatian khusus guna tercapainya tujuan dari perusahaan. Agar tercapainya tujuan dari perusahaan, dibutuhkan karakter-karakter yang baik dari karyawan, salah satunya ialah karyawan yang berdedikasi. Karyawan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *employee engagement* dalam menjalankan pekerjaannya (Dewi & Prasetyo, 2017).

Menurut Kahn (1990) *employee engagement* merupakan alat prediksi yang signifikan terhadap *output* (keluaran) dari organisasi yang penting seperti produktivitas, profitabilitas, kepuasan dan juga retensi. Karyawan yang terlibat secara mendalam cenderung bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, mengukur dan meningkatkan *employee engagement* dapat memberikan dampak positif yang luas bagi kinerja dan stabilitas organisasi.

Menurut Akbar (2013) memandang *employee engagement* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki komitmen yang positif dengan perusahaannya akan menciptakan perilaku/karakter yang memberikan pengaruh baik bagi perusahaan, dengan terciptanya komitmen yang positif karyawan akan memberikan waktu yang lebih lama untuk bekerja di

perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Resdiana & Aima (2017) berpandangan bahwa *employee engagement* adalah suatu sikap keterikatan seorang karyawan dengan tanggung jawab pada sebuah pekerjaan di tempat seorang karyawan tersebut bekerja dan memiliki hubungan yang erat baik secara emosional, fisik, maupun kognitifnya.

Employee engagement merupakan faktor yang penting bagi kesuksesan suatu institusi atau perusahaan dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan (Febriansyah & Ginting, 2020). Adapun pendapat menurut Akbar (2013) mengatakan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan. Dalam hal ini, jika karyawan tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka tujuan perusahaan tidak tercapai karena kinerja karyawan yang buruk berpengaruh pada kinerja perusahaan (Soedarto & Hardi, 2023).

Menurut Febriansyah & Ginting (2020) sumber daya pekerjaan (*job resources*) seperti dukungan dari pihak manajemen, merupakan prediktor yang signifikan untuk meningkatnya *employee engagement* dan motivasi. Sumber daya yang dimaksud di dalam pekerjaan merupakan sebuah aktivitas yang bermanfaat untuk menciptakan karyawan yang melaksanakan peran mereka di dalam pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki akses kepada sumber daya pekerjaan, seperti pelatihan, partisipasi dalam mengambil keputusan, dan dukungan dengan kantor, lebih mudah mengatasi tuntutan pekerjaan karena sumber daya

tersebut membuat mereka mengantisipasi pekerjaan yang berpotensi membuat mereka kelelahan dan tidak terikat dengan perusahaan.

Ciri-ciri *employee engagement* menurut Macey (2009) bahwa karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya akan terlihat berbeda dengan apa yang biasa di amati dan di bayangkan. Adapun 4 ciri-ciri karyawan yang *engaged*, yaitu : 1) berperilaku dengan cara yang lebih gigih dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang lebih lama tanpa istirahat dan dalam waktu yang lebih lama dari satu hari atau satu minggu, 2) merespons secara proaktif terhadap kekurangan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam tim dan melakukan tanpa menunggu arahan dari atasan, 3) memperluas peran mereka di tempat kerja dengan meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu sesama rekan kerja yang kesusahan walaupun di luar dari jam kerja, 4) beradaptasi dengan lebih mudah terhadap perubahan yang mengarah pada hal positif, memecahkan masalah dengan kreatif dan mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur kerja.

Dalam rangka mengkaji lebih lanjut bahasan diatas, peneliti turun ke lapangan untuk melakukan studi awal pada karyawan di Kantor Pajak Medan Barat mengenai *employee engagement*. Kantor Pajak Medan Barat yang beralamat di Jl. Asrama No.7A, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Medan Barat merupakan unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang melaksanakan seluruh pelayanan perpajakan kepada masyarakat yang terdaftar sebagai wajib pajak.

Berkaitan dengan *employee engagement* pada karyawan, peneliti melakukan *pra-survey* dalam bentuk wawancara pada 3 responden dan observasi awal di Kantor Pajak Medan Barat. Pada responden 1 di seksi pelayanan, responden 2 di

seksi pengawasan dan responden 3 di sub bagian umum dan kepatuhan *internal*. Pada *pra-survey* yang dilakukan pada responden 1 yaitu karyawan yang bekerja di seksi pelayanan di peroleh jawaban beberapa karyawan yang bekerja terpaku pada *job-description*, karyawan tidak menunjukkan sikap yang proaktif dan selalu menunggu arahan dari atasan untuk mencari solusi dari masalah yang muncul, hal ini dikarenakan adanya aturan yang mementingkan kepatuhan di saat karyawan merasa tertekan oleh ancaman hukuman atau sanksi atas kesalahan, mereka mungkin lebih memilih untuk mengikuti prosedur yang ada dan menghindari risiko daripada mengambil inisiatif yang melibatkan diri mereka. Pada responden 2 kesulitan dalam beradaptasi dengan peraturan dan kebijakan yang baru, berdasarkan data dari KEMENKEU pada tahun 2024 KEMENKEU memiliki 58 peraturan yang berlaku sedangkan pada tahun 2023 KEMENKEU memiliki 176 peraturan yang berlaku dan di cabut pada tahun 2024, hal ini bisa menjadi salah satu faktor mengapa karyawan sulit beradaptasi dengan peraturan yang baru, Ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan cepat dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan rasa keterlibatan yang rendah, dan hasil jawaban dari responden 3 memperoleh jawaban *pra-survey* memperoleh jawaban karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dan mengikuti peraturan yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Berkaitan dengan *employee engagement* pada karyawan, peneliti melakukan observasi awal pada beberapa karyawan di Kantor Pajak Medan Barat. Ditemukan bahwa rendahnya *employee engagement* pada karyawan. Rendahnya *employee engagement* yang dimiliki karyawan ditandai dengan karyawan yang terlihat kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tidak mencapai target yang

ditentukan, adanya karyawan yang kurang disiplin karena masih banyak yang datang terlambat dan masih ada beberapa karyawan yang kurang menghormati sesama karyawan lain. Hal diatas menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang belum bekerja dan mengikuti kegiatan di Kantor Pajak Medan Barat dengan semangat, dan kurangnya antusiasme karyawan untuk menghadapi tugas yang diberikan.

Hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa beberapa karyawan di perusahaan tersebut tidak *enganged* terhadap pekerjaan mereka, peneliti menyimpulkan hal ini berdasarkan pendapat Fatimah *et al.*, (2015) bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S yaitu : *say*, *stay*, dan *strive*. Ketiga perilaku tersebut merupakan ciri-ciri yang dimiliki oleh seorang karyawan yang *enganged* terhadap pekerjaan ataupun perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fierdania Yusvita (2022) dengan judul gambaran kelekatan kerja (*employee engagement*) pekerja milenial PT X , hasil penelitian membuktikan bahwa pekerja milenial pada PT X berada pada kategori *full engaged* dengan dimensi kebanggaan pada organisasi dimensi tertinggi yang membuktikan kelekatan kerja pada pekerja milenial PT X.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “gambaran *employee engagement* di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah “bagaimana gambaran *employee*

engagement di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat?.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *employee engagement* di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diadakannya penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka manfaat penelitian ini, yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai gambaran *employee engagement* di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Bagi Pimpinan Perusahaan

Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan peranan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan *employee engagement* yang dimiliki karyawan di Kantor Pajak Medan Barat.

1.5.2.2 Bagi Karyawan

Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangan informasi sebagai bahan pertimbangan karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

1.5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini sangat bermanfaat untuk menjadi acuan bagi peneliti lain yang terkait mengkaji mengenai *employee engagement* pada karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employee Engagement*

2.1.1 *Pengertian Employee Engagement*

Fatimah *et al.*, (2015) mengemukakan *employee engagement* adalah karyawan yang memiliki energi yang penuh serta memiliki motivasi positif untuk dapat berperan aktif dalam mensukseskan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan merasa tangguh dan kuat baik secara fisik maupun secara mental karena dalam dirinya memiliki motivasi yang positif yang membuatnya merasa senang dan puas dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik demi kemajuan organisasi.

Menurut Widodo & Sami'an, (2016) *employee engagement* membuat karyawan merasa menyatu dan bermakna di dalam suatu organisasi, sehingga menyentuh bagian terdalam hati karyawan dan akhirnya akan meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Karyawan menginginkan selalu berprestasi didalam perusahaan dan membuat perusahaan akan semakin berkembang.

Menurut Maarif & Kartika (2014) mendeskripsikan *employee engagement* merupakan sebuah kesatuan usaha, komitmen, tanggung jawab, pikiran, tenaga dan hati untuk menghasilkan kontribusi optimal dengan sungguh-sungguh dan sadar sebagai wujud keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi secara berkelanjutan. Sedangkan menurut Robbins (2012) *employee engagement* adalah sebuah keterlibatan individual pegawai, kepuasan, dan antusiasme untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Akbar (2013) *Employee engagement* merupakan komitmen emosional antara karyawan dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen ini dimaksudkan dengan karyawan yang benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji atau promosi, tetapi bekerja atas tujuan organisasi. *Employee engagement* didefinisikan sebagai pandangan hidup yang positif, pemikiran tentang kesatuan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi dan penghayatan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Hal-hal yang menjadi faktor berpengaruh terhadap *employee engagement* akan berbeda di tiap jenis pekerjaan dan organisasi. Secara umum Fatimah *et al.*, (2015) menjelaskan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu:

a) Budaya Organisasi.

Hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak *employee engagement* adalah budaya organisasi, visi, dan nilai yang dianut, *brand* organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap *supportive* serta komunikasi yang baik antara rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi

juga memberikan dampak positif bagi terciptanya *employee engagement*.

Hal ini akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa mereka mendapatkan dukungan pimpinan dan organisasi.

b) Manajemen dan Kepemimpinan.

Engagement dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Dalam menciptakan *employee engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa diantaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan *feedback* dan teknik penilaian kinerja. Hal ini menjadi jalan bagi manajer untuk menciptakan *employee engagement* sehingga secara khusus hal ini disebut sebagai penggerak *employee engagement*.

c) *Working Life*.

Kenyamanan kondisi lingkungan kerja yang menjadi pemicu terciptanya *employee engagement*. Ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat menciptakan *employee engagement*. Pertama, lingkungan kerja yang memiliki keadilan *distributif* dan *prosedural*. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki persepsi bahwa ia mendapat keadilan *distributif* dan *prosedural* akan berlaku adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini mempengaruhi karyawan secara psikologis, mereka menganggap bahwa mereka berharga bagi organisasi. Ketiga, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan.

Sedangkan menurut Vibrayani (2012) faktor-faktor yang dapat mendorong terbentuknya *employee engagement* ialah:

- a) Senior *leader* yang peduli, kompeten dan *engaged* (terlibat).
- b) Manager yang efektif yang dapat membuat karyawan selaras dan *engaged*.
- c) Kerjasama efektif disegala tingkatan karyawan.
- d) Pengkayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan pertumbuhan profesional (*professional growth*).
- e) Penghargaan terhadap kontribusi karyawan.
- f) Peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Sedangkan menurut Ulfa (2013) faktor-faktor yang dapat mendorong terbentuknya *employee engagement*, antara lain yaitu :

- a) Perilaku senior *leadership*.
- b) Hubungan dengan atasan langsung.
- c) Pekerjaan yang menarik dan menantang.
- d) Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.
- e) Keterlibatan dalam membuat keputusan.
- f) Kewenangan untuk membuat kebijakan.
- g) Budaya perusahaan yang kolaboratif.
- h) Komunikasi internal yang efektif.
- i) Pelatihan yang sesuai.
- j) Struktur dan sistem yang mendukung.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Disamping itu, faktor lainnya adalah gaya kepemimpinan, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, komunikasi yang efektif, dan penghargaan.

2.1.3 Aspek – aspek *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli (dalam Drajat & Maulyan, 2020) *employee engagement* memiliki tiga aspek antara lain yaitu:

a) *Vigor* (Semangat).

Merupakan karakter pegawai yang memiliki energi lebih tinggi, memiliki kemauan bekerja, tidak mudah lelah dan mampu menghadapi kesulitan-kesulitan. *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. *Vigor* juga dapat dinilai melalui pernyataan yang mengacu kepada tingginya energi dan ketahanan, kemauan berusaha lebih, tidak mudah lelah dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan.

b) *Dedication* (Dedikasi).

Karakter pegawai yang memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya, antusias, menginspirasi dan memiliki kebanggaan, serta menyukai tantangan. *Dedication*, dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Dedication* juga dapat diukur melalui pernyataan yang mengacu pada signifikansi dalam kerja, rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan, dan rasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dilakukannya.

c) *Absorption* (Penyerapan).

Merupakan karakter pegawai yang menikmati pekerjaannya, berkonsentrasi penuh dalam bekerja dan tidak terpisahkan dengan pekerjaannya, serta merasa waktu cepat berlalu saat bekerja. *Absorption*, dikarakteristikikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat. *Absorption* juga dapat diukur melalui pernyataan yang mengacu pada totalitas, rasa senang ketika bekerja, serta sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat.

Sementara menurut Fatimah *et al.*, (2015) *employee engagement* memiliki tiga aspek, yaitu:

a) Aspek kognitif.

Yang berkaitan dengan keyakinan yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi, pemimpin, serta lingkungan kerjanya.

b) Aspek emosional.

Berhubungan dengan apa yang dirasakan oleh pegawai terhadap tiga aspek ini, serta sikapnya (positif maupun negatif) terhadap organisasi dan pemimpinnya.

c) Aspek perilaku.

Sebagai komponen penambah nilai bagi organisasi dan upaya yang diberikan pegawai pada pekerjaannya yang bersifat sukarela.

Dari uraian dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek *employee engagement* adalah *vigor, dedication, absorption*, kognitif, emosional, dan perilaku.

2.1.4 Ciri-ciri *Employee Engagement*

Menurut Fatimah *et al.*, (2015) karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S yaitu sebagai berikut:

a) *Say*.

Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.

b) *Stay*.

Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.

c) *Strive*.

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Sedangkan menurut Soedarto & ST (2023) mereka berpendapat karyawan yang sangat terlibat akan menunjukkan karakteristik seperti berikut :

a) Antusias terhadap pekerjaan mereka.

b) Fokus dan berkomitmen secara emosional terhadap organisasi mereka.

c) Mencari peluang untuk belajar dan berkembang.

d) Karyawan yang terlibat bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

e) Mereka menghargai peran mereka dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

- f) Mereka menghargai dan memahami tujuan, misi, dan sasaran perusahaan

Adapun pendapat dari Macey (2009) bahwa karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya akan terlihat berbeda dengan apa yang biasa di amati dan di bayangkan. Adapun 4 ciri-ciri karyawan yang *engaged*, yaitu :

- a) berperilaku dengan cara yang lebih gigih dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang lebih lama tanpa istirahat dan dalam waktu yang lebih lama dari satu hari atau satu minggu.
- b) merespons secara proaktif terhadap kekurangan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam tim dan melakukan tanpa menunggu arahan dari atasan.
- c) memperluas peran mereka di tempat kerja dengan meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu sesama rekan kerja yang kesusahan walaupun di luar dari jam kerja.
- d) beradaptasi dengan lebih mudah terhadap perubahan yang mengarah pada hal positif, memecahan masalah dengan kreatif dan mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri *employee engagement* adalah *say, stay, strive*, mempercayai misi organisasi, menghormati atasan mereka dan memberikan yang terbaik kepada organisasi.

2.1.5 Dimensi *Employee Engagement*

Menurut Asiyah (2012) *employee engagement* mencakup 2 dimensi penting, yaitu :

a) *Employee engagement* sebagai energi psikis.

Karyawan merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. *Employee engagement* merupakan keseriusan ketika larut dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).

b) *Employee engagement* sebagai energi tingkah laku.

Bagaimana *employee engagement* terlihat oleh orang lain. *Employee engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaan berupa :

- 1) Karyawan akan berpikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
- 2) Karyawan yang *engaged* tidak terikat pada “*job description*”, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
- 3) Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
- 4) Karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Menurut Fatimah *et al.*, (2015) keterikatan karyawan mengacu pada hubungan yang luas dan mendalam antara orang dan organisasi. Keterikatan

memainkan peran penting dalam lingkungan bisnis. Keterikatan karyawan meliputi 3 dimensi yaitu :

- a) *Rational* : Karyawan memahami dengan baik peran dan tanggung jawab mereka.
- b) *Emotional* : Seberapa banyak gairah/antusias mereka untuk bekerja dan antusias terhadap organisasi mereka.
- c) *Motivational* : Mereka bersedia berkontribusi dengan berusaha dan bekerja sesuai peran mereka masing-masing dengan baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi *employee engagement* adalah *rational, emotional, motivational*, kesiapan, kerelaan dan kebanggaan.

2.2 Gambaran *employee engagement* di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat

Employee engagement merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena hal ini mampu untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi, mencakup suatu keterlibatan (*involvement*), komitmen, *passion*, antusiasme, ketekunana kerja serta mencakup komponen sikap dan perilaku karyawan ataupun pegawai (Hermanto & Srimulyani, 2020).

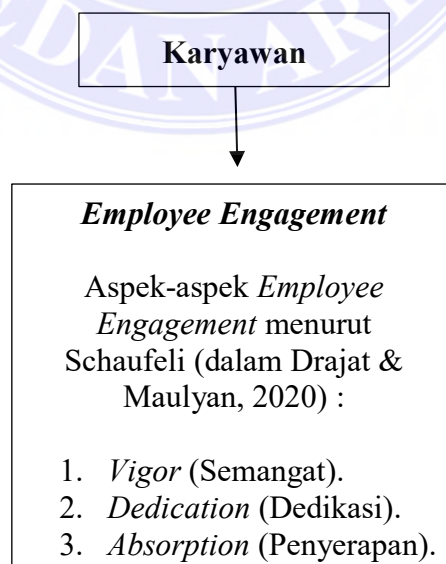
Selain itu *employee engagement* juga memberikan suatu manfaat yang positif bagi karyawan ataupun pegawai, seperti hal kinerja yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai akan menjadi lebih baik, membantu untuk mencegah *burnout*, dan mampu untuk mengurangi terjadinya *turn over* (Hermanto &

Srimulyani, 2020).

Menurut Hermanto & Srimulyani (2020) mengatakan bahwa terdapat tiga komponen dalam *employee engagement*, antara lain : *cognitive*, yang dimana seseorang akan memiliki suatu keyakinan dan mendukung suatu tujuan dan nilai-nilai dalam suatu organisasi, *Affective*, yang dimana seseorang akan mempunyai rasa kepemilikan, kebanggaan dan kelekatan terhadap suatu organisasi tempat mereka bekerja, dan yang terakhir yaitu *behavioral*, yang dimana seseorang akan berkeinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi serta memiliki niat yang kuat agar mampu bertahan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil fenomena dan beberapa hasil wawancara yang ditemukan oleh peneliti yaitu karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu perusahaan mereka akan dengan mudah untuk memberikan suatu sikap yang loyal pada perusahaan tersebut dan cenderung bersikap positif pada beberapa prosedur yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut.

2.3 Kerangka Konseptual



Tabel 1.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan sekitar 1 bulan dan tempat pada penelitian ini adalah pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, yang beralamat di Jl. Asrama No.7A, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan dan Alat dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert*, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2021).

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2021).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Kantor Pajak Pelayanan Pratama Medan Barat sebanyak 115 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2021) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau pun bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2021) adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan jenis *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2021).

Skala terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang terbagi kedalam dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable*, aitem *favorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau mendukung sedangkan *unfavorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau tidak mendukung.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Skala *Employee Engagement*

Employee engagement didefinisikan sebagai adalah suatu sikap atau perilaku positif seseorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama. *Employee engagement* diukur dengan menggunakan skala *employee engagement* yang disusun menurut Schaufeli (dalam Drajat & Maulyan, 2020) yaitu: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan).

Skala *employee engagement* menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Rentangan Skor Skala Variabel *Employee Engagement*

| Alternatif Jawaban | Nilai <i>Favorable</i> (+) | Alternatif Jawaban | Nilai <i>Unfavorable</i> (-) |
|---------------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Sangat Setuju (SS) | 4 | Sangat Setuju (SS) | 1 |
| Setuju (S) | 3 | Setuju (S) | 2 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | Tidak Setuju (TS) | 3 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 4 |

3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert*, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara

menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Sugiyono, 2021).

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Sugiyono, 2021). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25.0 for windows* dengan kriteria berikut :

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
- c) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat diandalkan sehingga skor bisa dipercaya. Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau kekonstanan dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Sugiyono, 2021).

Uji reliabilitas dilakukan pada responden dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya, menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

- a) Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha >$ 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b) Jika nilai *cronbach's alpha* $<$ 0,60 maka instrumen yang diuji tersebut

adalah tidak reliable.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*. Model analisis data untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi terhadap *employee engagement* yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear satu prediktor. Teknik analisis data regresi linear satu prediktor digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian.

Sebelum data analisis dengan teknik analisis regresi linear satu prediktor maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2021). Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan analisis regresi yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan analisis regresi linear. Sebaliknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan analisis regresi non linear (Sugiyono, 2021). Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan dengan

membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu:

- Jika nilai F-Statistika $>$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di tolak.
- Jika nilai F-Statistika $<$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah di terima.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Pada variabel tingkat *employee engagement* pada karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat diperoleh nilai mean sebesar 46 dengan besar nilai std.deviasi yaitu 11,16. Setelah dilakukan suatu kategorisasi data dengan menggunakan total responden sebanyak 60 karyawan, maka telah diperoleh suatu hasil bahwa sebanyak 22 karyawan memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi, 33 karyawan memiliki tingkat *employee engagement* pada kategorisasi sedang dan 5 karyawan memiliki tingkat *employee engagement* yang berada pada kategorisasi rendah, Gambaran *employee engagement* pada karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat rata-rata berada pada tingkat kategorisasi yang sedang. Maka dapat dikatakan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat memiliki suatu *employee engagement* yang bagus karena telah memiliki suatu nilai sebesar 55% dari total keseluruhan nilai sebesar 100%.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mengenai gambaran *employee engagement* dengan beberapa demografi. Diharapkan agar para karyawan mampu untuk lebih memperhatikan kinerja yang dimiliki agar mampu memberikan suatu hasil yang lebih maksimal di dalam suatu

perusahaan atau tempat kerja. Berikut adalah beberapa saran bagi karyawan untuk meningkatkan *employee engagement*: 1) Ambil inisiatif: tawarkan diri untuk mengambil tanggung jawab tambahan atau terlibat dalam proyek baru. Inisiatif menunjukkan bahwa karyawan peduli terhadap kemajuan tim dan perusahaan, 2) Bangun hubungan positif: jalin hubungan baik dengan rekan kerja. Membangun jaringan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan rasa keterikatan dan dukungan, 3) Berpartisipasi dalam kegiatan tim: ikuti kegiatan team building dan acara perusahaan. Kegiatan ini dapat mempererat hubungan antar anggota tim dan meningkatkan semangat kerja, 4) Kembangkan keterampilan: ambil kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Keterampilan baru tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memberikan rasa pencapaian. Dengan menerapkan saran-saran ini, karyawan dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka, yang pada gilirannya dapat memberikan dampak positif bagi diri sendiri dan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian mengenai *employee engagement* dengan dengan mengaitkan beberapa variabel dan subjek dari beberapa kota yang belum ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, 2(1).
- Anugra, A. T., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 100-107.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529-539.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Daniel Dami, W., Foeh, J. E., Manafe, H. A., & Dami, W. D. (2022). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(2), 2829–4599.
- Deta, M. Y., Kurniawan, A. P., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Flores Bagian Timur Maumere Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 11-24.
- Dewi, D. R., & Prasetyo, A. R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang. *Jurnal empati*, 6(1), 80-85.
- Dwitiantiny, S., & Wijono, S. (2022). Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement Padad Karyawan Credit Union (Cu) Pancur Solidaritas Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 16(1), 13–16.
- Fatimah, H., Dharmawan, A. H., Sunarti, E., & Affandi, M. J. (2015). Pengaruh faktor karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap keterikatan pegawai generasi X dan Y. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(3), 402-409.
- Halimatussa'diah, N. I. M. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengelola lembaga corps dakwah pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi

- Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1-21.
- Imawati, R., & Amalia, I. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 1).
- Jermy, D., Putra Mase, E., Mei, A., & Widigdo, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Employee Engagement Pada Bpjs Kesehatan Kantor Pusat. 2(4).
- Kurnia, S., & Kartika, L. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement pada bank mandiri region v Jakarta 3. *Kolegial*, 5(2), 121-141.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Meuthia, F., & Ulfa, C. K. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Employee Engagement Pada Pt. Perkebunan X Effect Of Morale On Employee Engagement At Pt. Perkebunan X. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*, 12, 134–152.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Nuraeni, R. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Kualitas Informasi (Survey pada Perusahaan BUMN Bidang Sarana Angkutan Darat di Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas).
- Pangestu, T. T., & Wahjuadi, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 200-216.
- Rahmi, A., & Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 68-76.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education.
- Resdiana, R., & Aima, M. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Employee Engagement Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat Kabinet). *Swot*, 7(1), 279555.
- Rizza Akbar, M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan Pt.Primatexco Indonesia Di Batang). *Journal of Social Industrial Psychology*, 1, 10–18.
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership* (P. Schein, Ed.; 5th ed.). John Wiley & Sons, Inc.

- Soeharso, Silverius Y.; Nurika, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dengan Work Ethic (Hard Work) sebagai Variabel Moderator: Studi Kasus pada Karyawan Generasi Milenial di PT X. *Mind Set*, 11(1), 46–54.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujono, I. (2018). Hubungan antara budaya organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan (employee engagement) rumah makan ayam bawang cak per Kota Malang. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Tabun, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Baak Universitas XYZ Di Jakarta. *Banking and Management Review*, 10(1), 1357-1368.
- Tanjung, F. T. W. (2022). *Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan di Pt. Jne Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Tobari, H. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Deepublish.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku organisasi: Kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Ulfa, N. M. (2013). *Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan employee engagement di PT. ICS (Istana Cipta Sembada) Banyuwangi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Wirawan. (2007). Budaya Organisasi. In *Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Widodo, F. A. S., & Sami'an, M. (2016). Hubungan employee engagement dengan perilaku produktif karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2 (1).
- Yuniati Drajat, D., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Employee Engagement PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). In *Jurnal Sain Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).



LAMPIRAN 1

SKALA *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Identitas Diri

Nama :

Usia :

Petunjuk pengisian

1. Bacalah dengan cermat, kemudian pilih jawaban yang sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom yang tersedia.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

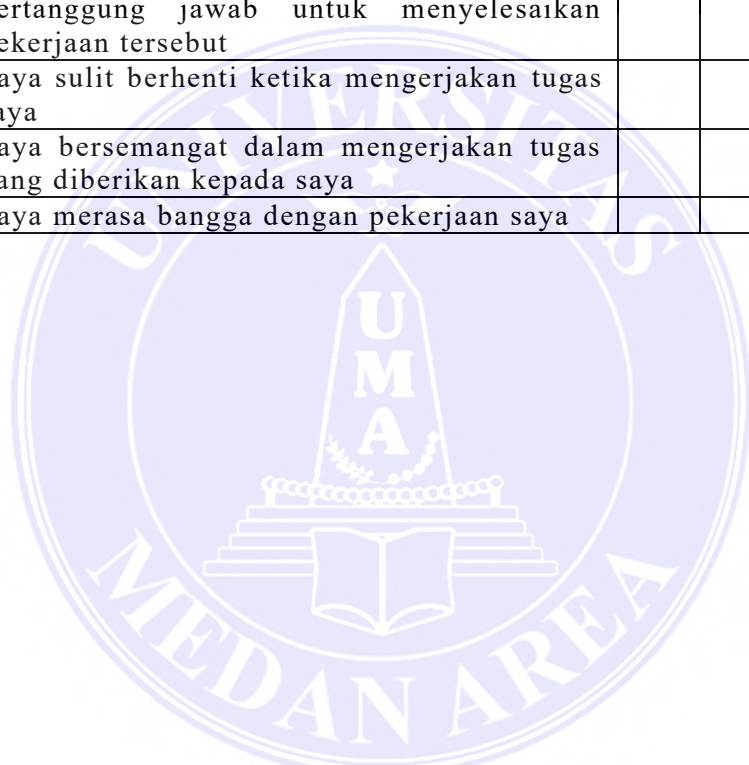
SS : Sangat Setuju

2. Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda menjadi responden penelitian.

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Saya memiliki semangat yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 2 | Saya mampu bekerja di bawah tekanan | | | | |
| 3 | Saya tetap gigi mengerjakan pekerjaan walaupun ada kesulitan | | | | |
| 4 | Saya berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | |
| 5 | Saya akan bertahan dalam menghadapi situasi sulit dan tidak mudah mengeluh | | | | |
| 6 | Saya akan mengendalikan diri ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan | | | | |
| 7 | Saya mengalami kesusahan jika bekerja di bawah tantangan | | | | |
| 8 | Saya tidak mengalami kesusahan jika bekerja di bawah tantangan | | | | |
| 9 | Terkadang saya mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 10 | Saya bekerja ketika mendapatkan perintah dari atasan | | | | |
| 11 | Sukar bagi saya dalam menghadapi kendala yang terjadi dengan baik | | | | |
| 12 | Saya merasa lemah ketika menghadapi suatu masalah | | | | |
| 13 | Saya akan berusaha keras meningkatkan prestasi kerja saya dari hari demi hari | | | | |
| 14 | Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan saya dengan baik | | | | |
| 15 | Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain | | | | |
| 16 | Saya berusaha menunjukkan kinerja yang lebih baik dari orang lain | | | | |
| 17 | Saya akan menyanggupi setiap tanggung jawab yang diberikan kepada saya | | | | |
| 18 | Saya tidak akan pernah menyerah jika gagal atas sebuah tugas | | | | |
| 19 | Saya merasa tidak perlu untuk berusaha keras dalam meningkatkan prestasi kerja | | | | |
| 20 | Kadang saya merasa sedih jika pekerjaan sudah dikerjakan tidak sesuai dengan keinginan | | | | |
| 21 | Tidak ada niatan saya untuk menjadi contoh yang baik bagi orang lain | | | | |
| 22 | Skill dan kemampuan teman-teman saya jauh lebih baik dari saya | | | | |
| 23 | Saya kurang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dibebankan kepada saya | | | | |
| 24 | Jika saya gagal atas sebuah tugas saya cenderung menyerah | | | | |
| 25 | Saat bekerja pikiran saya tidak terganggu dengan lingkungan luar | | | | |
| 26 | Saya mampu bekerja dengan fokus jika berada di tempat keramaian maupun keheningan | | | | |
| 27 | Ketika diberi pekerjaan saat itu juga saya selesaikan dengan tepat waktu | | | | |
| 28 | Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan tugas saya | | | | |
| 29 | Saya siap memberi seluruh tenaga saya untuk dapat menerima dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | |
| 30 | Saya merasa pekerjaan merupakan bagian dari tanggung jawab | | | | |
| 31 | Ketika merasa lelah saat bekerja saya menghabiskan waktu dengan bermain game | | | | |
| 32 | Saya merasa kurang nyaman jika bekerja di tempat keramaian | | | | |
| 33 | Saya suka menunda-nunda pekerjaan | | | | |
| 34 | Saya akan bertanya kepada rekan kerja ketika tidak mengerti job description yang telah ditentukan perusahaan | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 35 | Saya tidak suka waktu saya hanya dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 36 | Saya hanya mengerjakan tugas pribadi yang diberikan oleh perusahaan | | | | |
| 37 | Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja | | | | |
| 38 | Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya | | | | |
| 39 | Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya | | | | |
| 40 | Mudah bagi saya mengumpulkan tenaga saat bekerja | | | | |
| 41 | Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut | | | | |
| 42 | Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya | | | | |
| 43 | Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya | | | | |
| 44 | Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya | | | | |





LAMPIRAN 2

LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: EMPLOYEE ENGAGEMENT

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 60 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .876 | 44 |

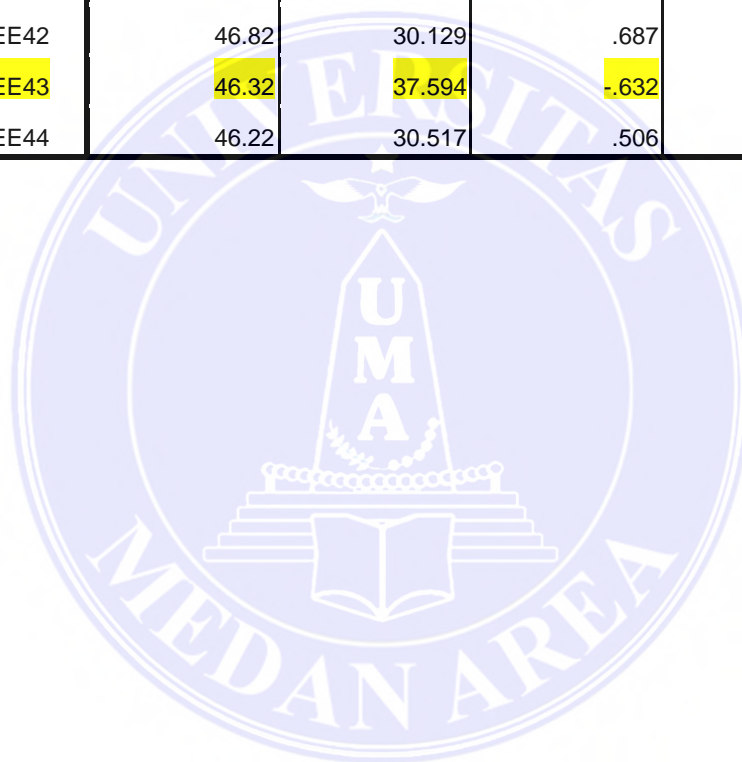
Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| EE1 | 3.42 | .699 | 60 |
| EE2 | 2.66 | 1.112 | 60 |
| EE3 | 1.84 | .813 | 60 |
| EE4 | 1.86 | .752 | 60 |
| EE5 | 2.34 | .794 | 60 |
| EE6 | 2.76 | .653 | 60 |
| EE7 | 2.02 | .651 | 60 |
| EE8 | 2.06 | .509 | 60 |
| EE9 | 3.22 | .416 | 60 |
| EE10 | 3.10 | .541 | 60 |
| EE11 | 2.50 | .503 | 60 |
| EE12 | 1.88 | .327 | 60 |
| EE13 | 3.48 | .502 | 60 |
| EE14 | 3.24 | .653 | 60 |
| EE15 | 1.60 | .492 | 60 |
| EE16 | 1.70 | .644 | 60 |
| EE17 | 3.38 | .488 | 60 |
| EE18 | 3.22 | .416 | 60 |
| EE19 | 1.58 | .638 | 60 |
| EE20 | 1.50 | .503 | 60 |
| EE21 | 1.94 | .547 | 60 |
| EE22 | 3.14 | .603 | 60 |
| EE23 | 2.76 | .653 | 60 |
| EE24 | 2.02 | .651 | 60 |
| EE25 | 2.06 | .509 | 60 |
| EE26 | 3.22 | .416 | 60 |
| EE27 | 3.10 | .541 | 60 |
| EE28 | 2.50 | .503 | 60 |
| EE29 | 1.88 | .327 | 60 |
| EE30 | 3.48 | .502 | 60 |
| EE31 | 3.24 | .653 | 60 |
| EE32 | 1.60 | .492 | 60 |
| EE33 | 1.74 | .630 | 60 |
| EE34 | 3.38 | .488 | 60 |
| EE35 | 3.22 | .416 | 60 |
| EE36 | 1.58 | .638 | 60 |
| EE37 | 1.50 | .503 | 60 |
| EE38 | 1.70 | .644 | 60 |
| EE39 | 3.38 | .488 | 60 |
| EE40 | 3.22 | .416 | 60 |
| EE41 | 1.66 | .623 | 60 |
| EE42 | 1.52 | .502 | 60 |
| EE43 | 2.02 | .471 | 60 |
| EE44 | 3.12 | .591 | 60 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| EE1 | 46.92 | 28.600 | .679 | .806 |
| EE2 | 46.68 | 34.604 | -.128 | .818 |
| EE3 | 46.50 | 28.697 | .552 | .814 |
| EE4 | 46.48 | 33.020 | .367 | .878 |
| EE5 | 46.00 | 33.091 | .349 | .881 |
| EE6 | 46.58 | 34.266 | -.069 | .890 |
| EE7 | 46.32 | 33.149 | .379 | .875 |
| EE8 | 46.28 | 33.658 | .342 | .877 |
| EE9 | 46.12 | 32.794 | .351 | .863 |
| EE10 | 46.24 | 34.326 | -.071 | .887 |
| EE11 | 46.84 | 32.903 | .375 | .867 |
| EE12 | 46.46 | 32.978 | .388 | .863 |
| EE13 | 46.86 | 36.324 | -.398 | .810 |
| EE14 | 46.10 | 33.222 | .369 | .876 |
| EE15 | 46.74 | 35.952 | -.344 | .805 |
| EE16 | 46.64 | 31.707 | .382 | .854 |
| EE17 | 46.96 | 31.231 | .495 | .842 |
| EE18 | 46.12 | 32.592 | .395 | .860 |
| EE19 | 46.76 | 33.437 | .344 | .879 |
| EE20 | 46.84 | 30.035 | .704 | .823 |
| EE21 | 46.40 | 38.424 | -.672 | .833 |
| EE22 | 46.20 | 30.626 | .476 | .836 |
| EE23 | 46.58 | 34.266 | -.069 | .890 |
| EE24 | 46.32 | 33.149 | .379 | .875 |
| EE25 | 46.28 | 33.658 | .342 | .877 |
| EE26 | 46.12 | 32.794 | .351 | .863 |
| EE27 | 46.24 | 34.326 | -.071 | .887 |
| EE28 | 46.84 | 32.903 | .375 | .867 |
| EE29 | 46.46 | 32.978 | .388 | .863 |
| EE30 | 46.86 | 36.324 | -.398 | .810 |
| EE31 | 46.10 | 33.222 | .369 | .876 |

| | | | | |
|------|-------|--------|-------|------|
| EE32 | 46.74 | 35.952 | -.344 | .805 |
| EE33 | 46.60 | 30.990 | .397 | .843 |
| EE34 | 46.96 | 31.231 | .495 | .842 |
| EE35 | 46.12 | 32.592 | .395 | .860 |
| EE36 | 46.76 | 33.437 | .344 | .879 |
| EE37 | 46.84 | 30.035 | .704 | .823 |
| EE38 | 46.64 | 31.707 | .382 | .854 |
| EE39 | 46.96 | 31.231 | .495 | .842 |
| EE40 | 46.12 | 32.592 | .395 | .860 |
| EE41 | 46.68 | 32.664 | .356 | .867 |
| EE42 | 46.82 | 30.129 | .687 | .824 |
| EE43 | 46.32 | 37.594 | -.632 | .823 |
| EE44 | 46.22 | 30.517 | .506 | .834 |





LAMPIRAN 3

LAMPIRAN 3

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | employee engagement |
|--------------------------------|----------------|---------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 46 |
| | Std. Deviation | 11,16 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .206 |
| | Positive | .153 |
| | Negative | -.206 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 2.0 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .112 |

a. Test distribution is Normal.

Means

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|---------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| employee engagement | 60 | 100.0% | 0 | .0% | 60 | 100.0% |

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tinggi | 22 | 36.6 | 36.6 | 36.6 |
| | Sedang | 33 | 55 | 55 | 63.3 |
| | Rendah | 5 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |



LAMPIRAN 4

LAMPIRAN 4

DATA PENELITIAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | | | | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | | |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | | | | | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | | | | | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | | |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | | | | | |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | | | | | |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | | | | | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | | |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | | | | | |
| 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | | | | | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | | | | | | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | |


| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | | | | | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | | | | | |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | | | | | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | | |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | | | | | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | | | | | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | | |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | | | | | |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | | | | | |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | | | | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | |



LAMPIRAN 5

LAMPIRAN 5

SURAT PENELITIAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1856/FPSI/01.10/VI/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

14 Juni 2024

Yth. Bapak/Ibu **Pimpinan**
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat
di -
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : **Nurul Jazillah**
NPM : **208600160**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, Jl. Asrama No. 7A, Sei Sikambang C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat"**.




Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK SUMATERA UTARA I
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

JALAN ASRAMA NOMOR 7A, MEDAN 20123
TELEPON (061) 8467967, 8454509, 8452275; FAKSIMILE (061) 8467439; LAMAN www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK (021) 1500200;
SUREL pengaduan@pajak.go.id, informasi@pajak.go.id

Nomor : S-1/KPP.0105/KPP.010201/2024 1 Juli 2024
Sifat : Biasa
Hal : Telas Selesai Penelitian di KPP Pratama Medan Barat

Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat dari Dekan Universitas Medan Area Nomor 1856/FPSI/01.10/VI/2024 tanggal 14 Juni 2024 dengan ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah iini :

| No | Nama | NPM | Program Studi | Fakultas |
|----|-------------------------|-----------|----------------|-----------|
| 1 | Nurul Jazillah Zendrato | 208600160 | Ilmu Psikologi | Psikologi |

Telah selesai melaksanakan penelitian di KPP Pratama Medan Barat Jl Asrama No 7 A Medan yang dilaksanakan dari tanggal 14 juni 2024 sampai dengan tanggal 30 juni 2024 dengan metode kuesioner dan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Emplotee Engagement Di Kantor Pelayanan Pajak Medan Barat.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n, Kepala Kantor Pelayanan Pajak
Pratama Medan Barat
Kepala Subbagian Umum dan
Kepatuhan internal



Herlita



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA I
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT**

JALAN ASRAMA NO.7A MEDAN 20123
TELEPON (061) 8467967, 8454509, 8452275; FAKSIMILE (061) 8467439; SITUS www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK (021) 1500200;
EMAIL pengaduan@pajak.go.id; informasi@pajak.go.id

**JAWABAN PERMINTAAN DATA RISET MAHASISWA
KPP PRATAMA MEDAN BARAT**

Nama Mahasiswa : Nurul Jazillah Zendrato
NIM : 208600160
Jurusan : Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area
Nomor Layanan : 04966-2024
Nomor Surat Izin Riset : ND- 378 /PJ.09/2020

1. Data Jumlah ASN di KPP Pratama Medan Barat

| Periode | Jumlah |
|----------------|-----------|
| September 2024 | 115 Orang |

2. Data Jenis Kelamin ASN di KPP Pratama Medan Barat

| Jenis Kelamin | Jumlah |
|---------------|----------|
| Laki-Laki | 75 Orang |
| Perempuan | 40 Orang |

3. Data Lama Bekerja ASN di KPP Pratama Medan Barat

| Range (Tahun) | Jumlah |
|------------------|----------|
| 1 s.d. 5 Tahun | 13 Orang |
| 6 s.d. 10 Tahun | 36 Orang |
| 11 s.d. 15 Tahun | 16 Orang |
| 16 s.d. 20 Tahun | 26 Orang |
| 21 s.d. 25 Tahun | 12 Orang |
| Diatas 25 Tahun | 12 Orang |

Medan, 4 September 2024

Pelaksana Subbagian Umum dan
Kepatuhan Internal



