

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BUBUT
PT. PALOH SINGKWANG STABAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

DWI HANDAYANI

13.860.0093

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2017

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang 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 peraturan yang berlaku, apabila berlaku di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

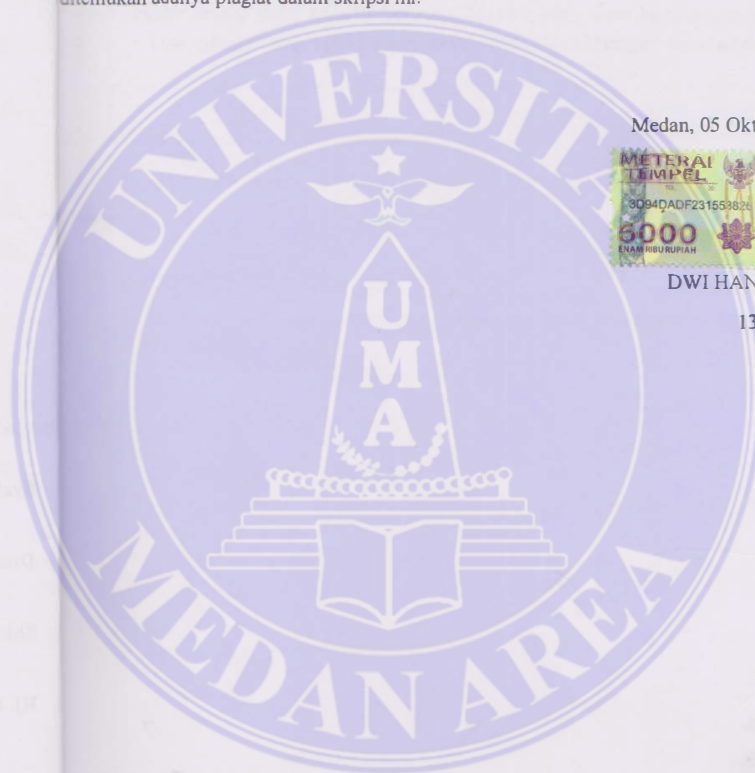
Medan, 05 Oktober 2017

METERAI
TEMPEL
3094DADF231653826
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Peneliti

DWI HANDAYANI

13.860.0093



JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWANBUBUT PT. PALOH SINGKWANG
STABAT

NAMA : DWI HANDAYANI

NIM : 13.860.0093

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dr. Mustika Tarigan, M.Psi)

(Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan



(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

05 OKTOBER 2017

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL 05 OKTOBER 2017

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dekan

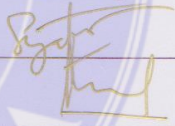
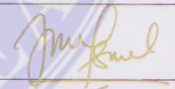



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

1. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
2. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
3. Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi
4. Hj. Cut Metia, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BUBUT PT. PALOH SINGKWANG STABAT

Oleh

DWI HANDAYANI

13.860.0093

Penelitian kuantitatif ini adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antara *employee engagement* dengan produktivitas kerja. Hipotesis penelitian berbunyi terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dengan produktivitas kerja. Subjek penelitian ini melibatkan 50 karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Skala yang digunakan untuk mengukur *employee engagement* disusun berdasarkan karakteristik *employee engagement* menurut Schaufeli (2006). Sedangkan skala produktivitas kerja disusun berdasarkan ciri-ciri individu produktif menurut Sedarmayanti (dalam Yulanda, 2013). Metode analisis data adalah Korelasi *Product Moment*. Diperoleh hasil dimana $R_{xy} = 0,634$; $p = 0,000 < 0,050$. Yang berarti terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dengan produktivitas kerja. *Employee engagement* memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar $R^2 = 0,402$. Ini berarti 40,2% *employee engagement* mempengaruhi produktivitas kerja. Serta secara umum karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat diasumsikan mempunyai *employee engagement* yang tinggi (mean hipotetik $70 < \text{mean empirik } 92,62$). Begitu juga dengan produktivitas kerja dinyatakan tinggi (mean hipotetik $100 < \text{mean empirik } 129,30$).

Kata kunci : *Employee engagement*, produktivitas kerja, karyawan bubut

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH WORK PRODUCTIVITY AT LATHE EMPLOYEE OF PT. PALOH SINGKWANG STABAT

BY:

DWI HANDAYANI

NIM: 13.860.0093

This research is quantitative research that aims to examine the relationship between employee engagement with work productivity. Based on the theoretical framework, the researcher proposed a hypothesis that there is a positive relationship between employee engagement with work productivity. The samples of this research involve 50 lathe employees of PT. Paloh Singkwang Stabat which were chosen by using total sampling technique. The scale to measure the employee engagement arranged by the employee engagement characteristics according to Schaufeli (2006). While work productivity scale arranged by productive individual characteristic according to Sedarmayanti (in Yulanda, 2013). Data analysis method used product moment correlation which obtained the result that is $R_{xy} = 0,634$; $p = 0,000 < 0,050$. It means that there is positive relationship between employee engagement with work productivity. Employee engagement gives the contribution to work productivity that is $R^2 = 0,402$. It means that employee engagement affects the work productivity by 40,2 %. The researcher assumes that the totality of lathe employees of PT. Paloh Singkwang Stabat have the high employee engagement (hypothetical mean is 70 < empirical mean is 92,62). The work productivity is high too (hypothetical mean is 100 < empirical mean is 129,30).

Keywords: *Employee Engagement, Work Productivity, Lathe Employees*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, dan karunianya yang tak henti-hentinya dilimpahkan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat dan salam saya sampaikan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Dalam menyusun skripsi ini saya mengalami berbagai kendala dan hambatan baik didalam penyusunan kata-kata, penelitian dan pengolahan data. Namun, atas bantuan dan bimbingan serta arahan yang sangat berharga dari berbagai pihak, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebagaimana mestinya. Maka dengan segala kerendahan hati serta penghargaan yang tulus dan ikhlas, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Bapak H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang serta kepala bagian jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.

6. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi sebagai Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dan juga teliti serta selalu memberikan masukan hingga akhir penyelesaian skripsi ini. Terima kasih banyak ibu.
7. Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi sebagai Pembimbing II dengan sangat lembut dan sabar memberikan arahan dan saran dari awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini. Terimakasih banyak bu bagi saya ibu juga pembimbing I saya.
8. Ibu Cut Metia, M.Psi sebagai sekretaris penguji yang telah memberikan masukan dan kritikan sehingga skripsi saya menjadi suatu penelitian yang baik.
9. Seluruh Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menjadi mahasiswa dan seluruh staff di Universitas Medan Area yang selalu membantu peneliti mengurus berbagai keperluan penyelesaian skripsi ini.
10. Ayahanda tercinta Pak Sutrisman dan Ibunda yang ku sayangi Ibu Lamsiya Pane yang telah memberikan kasih sayang, nasihat, dukungan, doa yang tak pernah ada habisnya, dan bantuannya secara moril maupun materil yang telah diberikan selama ini sehingga mampu menghantarkan peneliti dalam menyelesaikan studinya.
11. Kakak tersayang Dewi Rahmadhani dan Adik tersayang Tri Wulandhari yang selalu mendoakan dan memberikan support yang membuat peneliti tak ada habisnya untuk bersemangat hingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Seluruh keluarga besar Pane yang telah membantu secara moril ataupun materil, terkhusus Ama, tulang, dan ocik, terimakasih.
13. Bapak Muliawan Chandra selaku Manager PT. Paloh Singkwang Stabat yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian di PT. Paloh Singkwang Stabat sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

14. Seluruh karyawan terkhusus karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat yang telah berpartisipasi untuk memberikan data penelitian ini, tanpa data tersebut skripsi ini tidak dapat terselesaikan.
15. Sahabat yang peneliti sayangi Aretha Denno Pratiwi, S.Pd, Dedi Setiawan, S.E, Hendra Yusda Tanjung, Evita Sri Ulina Ginting, S.ket dan Siti Rahmah, S.Pd yang selalu memberi support. Serta teman seperjuangan Ervandi Sipayung, S.Psi, M. Amir S Purba, S.Psi, Riandy Putra Pratama, S.Psi, Robintang Tua Tobing, S.Psi, dan terkhusus Ulfa Liza Ansyari, S.Psi terimakasih banyak untuk waktunya menemani dari awal kuliah sampai akhir kuliah serta membantu dan mau mendengarkan keluh kesah peneliti.
16. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi stambuk 2013.
17. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalam penelitian, oleh karena itu peneliti senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan dimasa mendatang. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Medan, 05 Oktober 2017

Peneliti

DWI HANDAYANI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN i

HALAMAN PENGESAHAN..... ii

HALAMAN SURAT PENYATAAN..... iii

HALAMAN MOTTO iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR..... vi

ABSTRAK ix

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR LAMPIRAN..... xii

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR..... xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah..... 6

C. Batasan Masalah 7

D. Rumusan Masalah..... 7

E. Tujuan Penelitian 7

F. Manfaat Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan 9

1. Pengertian karyawan..... 9

2. Ciri-ciri karyawan 10

B. Produktivitas Kerja 11

1. Pengertian Produktivitas Kerja 11

2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja.....	13
3. Indikator Produktivitas Kerja.....	16
4. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	18
5. Ciri-ciri Individu yang Produktif.....	19
C. <i>Employee Engagement</i>	21
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	21
2. Faktor-faktor <i>Engagement</i>	22
3. Dimensi <i>Employee Engagement</i>	25
4. Ciri-ciri <i>Employee Engagement</i>	26
D. Hubungan Antara <i>Employee Engagement</i> Dengan Produktivitas Kerja.....	27
E. Kerangka Konseptual.....	29
F. Hipotesis.....	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel.....	31
C. Defenisi Operasional.....	32
D. Subjek Penelitian.....	33
E. Metode Pengumpulan Data.....	34
F. Validitas Dan Reliabilitas.....	36
G. Metode Analisis Data.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian.....	41
1. Orientasi Kancah.....	41
2. Persiapan Penelitian.....	43
3. Pelaksanaan Penelitian.....	47
B. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	50
1. Uji Asumsi.....	50
2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	52
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	53
C. Pembahasan.....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62

Daftar Pustaka	64
-----------------------------	----

Lampiran	67
-----------------------	----

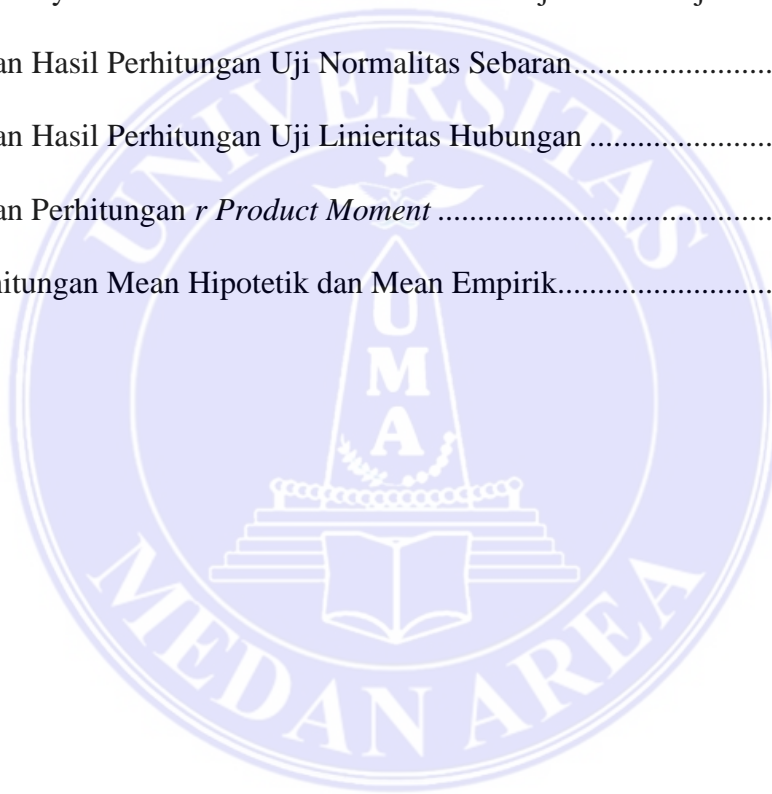
DAFTAR LAMPIRAN

A. Alat Ukur Penelitian	67
B. Uji Validitas Item dan Reliabilitas Data Uji Coba.....	75
C. Analisis Data Penelitian.....	92
D. Surat Penelitian	



DAFTAR TABEL

1. Distribusi Penyebaran Butir Skala <i>Employee Engagement</i> Sebelum Uji Coba.....	44
2. Distribusi Penyebaran Butir Skala Produktivitas Kerja Sebelum Uji Coba	46
3. Distribusi Penyebaran Butir Skala <i>Employee Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	48
4. Distribusi Penyebaran Butir Skala Produktivitas Kerja Setelah Uji Coba	49
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	51
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	52
7. Rangkuman Perhitungan <i>r Product Moment</i>	52
8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	55



DAFTAR GAMBAR

1. Kurva Distribusi Normal Skala *Employee Engagement*..... 56
2. Kurva Distribusi Normal Skala Produktivitas Kerja.....56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang memproduksi barang tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain perusahaan ingin mencapai produktivitas yang maksimal. Menurut Anoraga (1992) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Sesuai menurut Siagian (dalam Anoraga, 1995), menyatakan produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Dengan demikian produktivitas merupakan efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Produktivitas kerja merupakan tolok ukur atau hal penting bagi perusahaan. Sebuah perusahaan jika memiliki karyawan yang produktif, maka akan tercapainya produktivitas yang maksimal. Kondisi ini yang akan mempengaruhi perusahaan serta meningkatkan keuntungan perusahaan. Seperti, bertahannya sebuah perusahaan di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat, meningkatkan fasilitas perusahaan, serta bertambahnya gaji karyawan.

Adapun hal lain yang dapat terjadi jika perusahaan memiliki karyawan yang tidak produktif, akan mempengaruhi perusahaan serta menimbulkan bermacam kerugian. Seperti, karyawan tidak memenuhi target menyelesaikan

pekerjaan, hal ini yang akan mempengaruhi produksi yang dihasilkan. Jika target tidak tercapai tentunya akan mengecewakan kerjasama yang dijalin dengan beberapa perusahaan lain yang selama ini menjadi konsumennya. Bahkan pendapatan perusahaan akan menurun jika permintaan produksi terus-menerus tidak terpenuhi. Hal ini akan berimbas pada perusahaan dan karyawan, seperti pengurangan karyawan dan kebangkrutan perusahaan.

Adapun ciri-ciri individu yang produktif menurut Sedarmayanti (dalam Yulanda, 2013), yaitu tindakannya konstruktif, percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru, mempunyai pandangan yang positif dengan lingkungan, dan mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya. Karyawan yang produktif tentunya akan memberikan produktivitas kerja atau hasil yang maksimal pada suatu perusahaan.

PT. Paloh Singkwang Stabat adalah perusahaan dalam negeri milik swasta yang didirikan di Medan, Indonesia pada tahun 1986. Perusahaan ini memiliki beberapa unit kerja, salah satunya unit bubut dan memiliki 50 karyawan. Perusahaan ini memproduksi dan menjual hasil bubut kepada beberapa perusahaan yang membutuhkan. Salah satu perusahaan yang bekerjasama dan membutuhkan produksi bubut tersebut adalah PT. Pertamina.

Azizah (2009), mengemukakan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor yang mempunyai peranan sangat dominan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan dengan modal alam dan teknologi modern sekalipun, tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa tanpa kehadiran manusia sebagai sumber daya yang melakukan seluruh operasi kegiatan perusahaan. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan.

Beruntung lagi bila perusahaan sudah memiliki karyawan yang mempunyai rasa keterikatan atau *employee engagement* seperti antusiasme, fokus, berenergi, serta berfikir dan bekerja secara proaktif kepada perusahaan. Para pekerja merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan, dan merasa memiliki perusahaan, seakan-akan masalah perusahaan adalah masalah dirinya juga. *Employee engagement* berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan dan merupakan kunci keberhasilan dan profitabilitas organisasi. Dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, mempertahankan karyawan, menghasilkan kepuasan serta keberhasilan untuk organisasi.

Schaufeli (2006) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor* (level berenergi yang tinggi dan tidak mudah lelah), *dedication* (antusiasme dan rasa bangga) dan *absorption* (terjun total pada pekerjaan atau sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaan). Hal tersebut sependapat dengan Macey (2009) bahwa dimensi *employee engagement* adalah sebagai energi psikis dan energi tingkah laku. Energi psikis seperti perasaan antusiasme, fokus, melakukan pekerjaan adalah hal yang menggembirakan. Sebagai energi tingkah laku, seperti proaktif, mudah beradaptasi, serta karyawan mampu secara aktif memperluas kemampuan yang dimiliki dan mempunyai sifat pantang menyerah.

Dalam literatur akademis, dikatakan bahwa *engagement* berhubungan dengan gagasan lain dalam perilaku organisasi. Gagasan dalam perilaku organisasi ini sama-sama berbicara tentang hubungan karyawan dengan perusahaan. Sebagai salah satu gagasan dalam perilaku organisasi, *employee engagement* berbeda dengan gagasan lain seperti komitmen organisasi.

Macey (2009) mengatakan satu perbedaan penting, komitmen memiliki banyak sisi yang mencerminkan pasif dari pada aktif. Seperti komitmen tidak menunjukkan

antusiasme, urgensi dan intensitas. Karyawan hanya mencirikan perasaan terkait dalam keterikatan. Sedangkan *employee engagement* memiliki dimensi sebagai energi psikis seperti merasa urgensi, fokus, intensitas dan antusiasme. Karyawan merasa perusahaan miliknya sehingga masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah dirinya juga. Energi tingkah laku seperti berperilaku lebih gigih dalam bekerja, proaktif, memperluas peran, dan mudah beradaptasi dalam kondisi kerja.

Menurut Gallup (dalam Nusatria, 2011) karyawan yang terikat (*employee engagement*) merupakan karyawan yang produktif. Adapun fenomena produktivitas kerja yang menurun terjadi pada PT. Paloh Singkwang Stabat, yaitu tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut manajer PT. Paloh Singkwang Stabat, beberapa karyawan dalam dua bulan terakhir tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu. Hal ini tentu akan menghambat untuk tercapainya hasil kerja yang maksimal. Berikut kutipan wawancara peneliti dengan manajer PT. Paloh Singkwang Stabat.

...Setiap perusahaan pasti pernah mengalami situasi seperti ini. Tidak semua memang karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Namun hal ini pasti akan memberikan efek untuk hasil kerja selanjutnya. (Komunikasi Personal, Maret 2017)

Hal diatas menunjukkan masih adanya karyawan yang belum bekerja secara optimal bahkan cenderung bekerja seadanya dan menunjukkan hasil kerja yang lebih rendah dikarenakan antusiasme karyawan yang rendah. Seperti yang dikemukakan oleh salah satu karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat.

...Kami bekerja semampu kami saja, karena kami disini hanya sebagai karyawan bukan pemilik perusahaan kan. (Komunikasi Personal, Maret 2017)

Adapun menurut Manajer (dalam Anoraga, 1992) menyebutkan faktor produktivitas kerja salah satunya adalah karyawan merasa terlibat dalam organisasi dimana para pekerja merasa dirinya dibutuhkan dalam perusahaan. Seakan-akan dirinya memiliki perusahaan, timbulnya rasa cinta terhadap perusahaan dan menjadikan masalah perusahaan adalah masalah dirinya juga.

Hal ini sesuai dengan pendapat Albrecht (2010) yang menunjukkan ciri-ciri karyawan yang merasa *engaged* yaitu mengerahkan dan menunjukkan semua usaha baik fisik, pemikiran maupun perasaan dalam melakukan pekerjaan, antusiasme, semangat, dedikasi, larut dalam pekerjaan. Serta karyawan menginternalisasikan semua tujuan dan aspirasi perusahaan sebagai tujuan dan aspirasi miliknya juga.

Hal di atas menunjukkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja memiliki perilaku yang sesuai dengan ciri-ciri *employee engagement*. Dengan demikian penulis berasumsi bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah *employee engagement*. Berdasarkan uraian dan data-data di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan antara *employee engagement* dengan produktivitas kerja pada karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat.

B. Identifikasi Masalah

Employee engagement merupakan suatu bentuk keterlibatan individu di dalam perusahaan dengan menunjukkan sikap antusias dalam melakukan pekerjaan dan berenergi serta mampu memberikan usaha melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja. *Engagement* merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Dalam hal ini tentunya *employee engagement* mempengaruhi hasil produktivitas kerja pada karyawan. Karyawan yang merasa *engagement* akan merasa dirinya dibutuhkan dalam perusahaan dan seakan-

akan dirinya memiliki perusahaan, serta timbulnya rasa cinta terhadap perusahaan dan menjadikan masalah perusahaan adalah masalah dirinya juga.

Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara *employee engagement* dengan produktivitas kerja pada karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti agar peneliti menjadi lebih fokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini menjelaskan tentang *employee engagement* dan produktivitas kerja pada karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan produktivitas kerja pada karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat ?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan produktivitas kerja pada karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dapat memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan, terutama ilmu psikologi industri dan organisasi tentang *employee engagement* dan produktivitas kerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai apa yang harus dilakukan perusahaan terkhusus dalam meningkatkan perilaku produktivitas kerja pada karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Untuk mewujudkan visi dan misi, suatu perusahaan membutuhkan beberapa faktor produksi yaitu salah satunya tenaga kerja. Tenaga kerja atau karyawan sebagai penentu dari semua aktivitas tersebut. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan pertumbuhan di masa yang akan datang.

Menurut Hasibuan (2005) karyawan adalah orang penjual jasa (fikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mempekerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya.

Menurut KBBI karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga seperti kantor, perusahaan dan sebagainya, dengan mendapat gaji atau upah. Tokoh lain Subri (dalam Manulang, 2002) karyawan adalah penduduk usia kerja (15-64) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja dan berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang melaksanakan suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa.

2. Ciri-ciri Karyawan

Menurut Suharno (2008) ciri-ciri karyawan adalah:

a. Berkata jujur

Dalam melakukan apapun, lakukan segalanya di atas label kejujuran. Jika anda membuat kesalahan, jangan ragu untuk mengakui kemudian memperbaikinya.

b. Tepat waktu

Ketepatan waktu menjadi bentuk konsistensi kepada atasan anda bersungguh-sungguh menjalani pekerjaan tersebut.

c. Menjaga kerapian ruang kerja

Dengan menjaga kerapian meja kerja, anda membuktikan diri seorang pekerja yang patut diperhitungkan.

d. Mengikuti kebijakan kantor

Jika anda berpikir bahwa ada aturan yang tidak adil terhadap anda, maka gunakan saluran yang tepat untuk mengubahnya. Sementara itu, ikutilah semua aturan yang diberlakukan di tempat kerja anda.

e. Bekerja keras

Dengan bekerja tekun dan giat, tempat kerja akan menghargai jerih payah anda.

f. Bersikap sopan

Bersikap sopan ketika berada ditempat kerja, merupakan keunggulan dari kriteria karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain, berkata jujur, tepat waktu, kerapian, mengikuti kebijakan kantor, bekerja keras, dan bersikap sopan.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutomo (dalam Anoraga, 1995), produktivitas dapat dikatakan sebagai ukuran pendayagunaan faktor produksi dan peran serta tenaga kerja dalam proses produksi. Anoraga (1992), produktivitas tidak lain dari pada berbicara mengenai tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi, dibidang kerja atau organisasi kerja. lebih jelas, produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras.

Menurut Suwatno (2016), produktivitas kerja merupakan hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Sedangkan

Greeberg (dalam Suwatno, 2016), mendefinisikan produktivitas merujuk pada efektivitas dan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Bambang (dalam Anoraga, 1995), produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (dalam Anoraga, 1995), produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Whitemore (dalam Waluyo, 2009), memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan sumber daya yang digunakan.

2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Manajer (dalam Anoraga, 1992), ada 10 faktor produktivitas, sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menarik

Biasanya apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Hal ini dilakukan agar kita mendapatkan

suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

2. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaannya itu, bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seseorang pekerja tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tau betapa sangat pentingnya pekerjaan dia, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan di mana bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal dimata masyarakat. Hal inilah yang mengangkat derajat kebanggaan pada diri si pekerja akan pekerjaannya.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi di mana para pekerja tetap itu bekerja, ia akan merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan, dan ia merasa memiliki perusahaan. Dengan timbulnya kecintaan dalam dirinya terhadap perusahaan, maka si pekerja tetap tadi akan lebih meningkatkan produktivitasnya, karena jika bermalas-malasan, maka produktivitas kerja akan menurun dan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Dengan ruginya perusahaan, seakan-akan rugi pula dirinya.

8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pimpinannya. Hal ini mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan antara pimpinan dan bawahan.

9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja

Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan di mana dia bekerja.

10. Disiplin kerja yang keras

Kita sebagai manusia biasanya mempunyai sifat ego yang tinggi, antara lain tak ingin dikekang oleh suatu peraturan yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya mereka akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan di mana ia bekerja. Karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang.

Selanjutnya Menurut Cormick (dalam Sutrisno, 2009), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu tempramen dan motivasi
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti lama bekerja, upah dan bentuk organisasi.

Diperjelas oleh Suhardi (dalam Ardiatama, 2013), menjelaskan dua faktor yang mempengaruhi perilaku produktif, yaitu:

1. Faktor eksternal seperti gaji, bonus serta iklim kerja
2. Faktor internal adalah karakteristik individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk memunculkan dan meningkatkan perilaku produktif.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor perilaku produktivitas meliputi dari internal dan eksternal. Seperti gaji yang cukup dan pekerjaan yang menarik, keamanan, suasana kerja serta merasa adanya keterlibatan terhadap perusahaan.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009), Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil

pekerjaan tersebut. jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor perilaku produktivitas meliputi dari internal dan eksternal. Seperti gaji yang cukup dan karakteristik serta merasa adanya keterlibatan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang baik memiliki indikator seperti, kemampuan, hasil kerja yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Suwatno (2016), metode pengukuran yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi produktivitas fisik dan produktivitas nilai.

- a. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan.
- b. Produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Metode dalam pengukuran produktivitas menurut Sinungan (1997), secara umum berarti perbandingan, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, apakah mutu berkurang atau meningkat.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

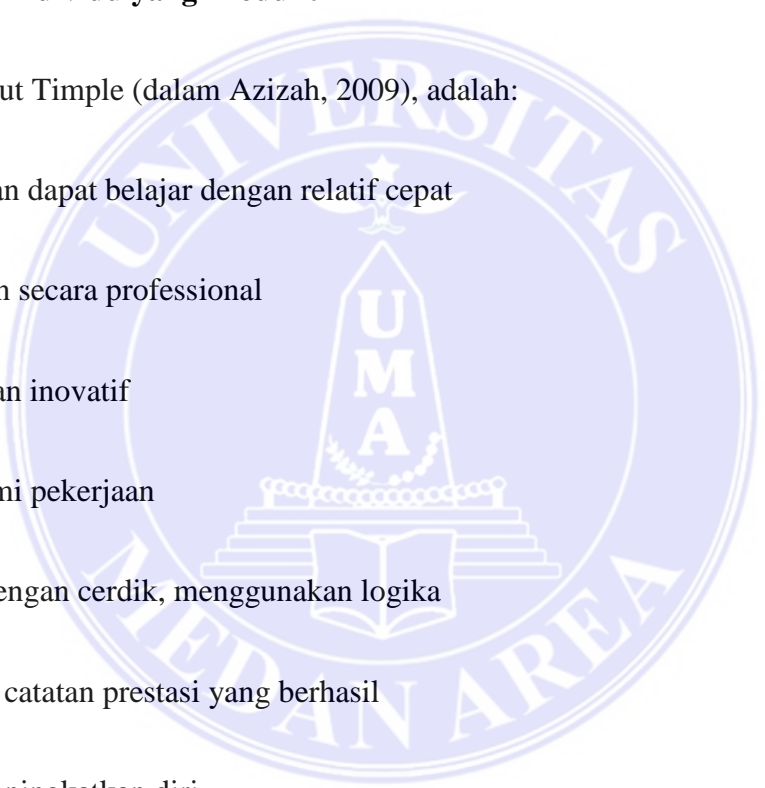
Sedangkan menurut Sinungan (1997), indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat produktivitas :

- a. Tingkat kualitas dan kuantitas
- b. Tingkat absensi
- c. Tingkat kesalahan manusia

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan, seperti melihat kualitas dan kuantitas, atas dasar nilai seperti nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen dan tingkat kesalahan manusia.

5. Ciri-Ciri Individu yang Produktif

Menurut Timple (dalam Azizah, 2009), adalah:

- 
- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
 - b. Kompeten secara professional
 - c. Kreatif dan inovatif
 - d. Memahami pekerjaan
 - e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika
 - f. Memiliki catatan prestasi yang berhasil
 - g. Selalu meningkatkan diri

Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Yulanda, 2013), ciri-ciri individu yang produktif adalah:

- a. Tindakannya konstruktif
- b. Percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab
- c. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya

- d. Mempunyai pandangan ke depan
- e. Mampu menyelesaikan persoalan
- f. Dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru
- g. Mempunyai pandangan positif dengan lingkungan
- h. Serta mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa individu yang produktif adalah individu yang percaya diri, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, tindakannya konstruktif, percaya diri dan rasa tanggung jawab, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri di lingkungan baru serta kreatif dan inovatif.

C. Employee Engagement

1. Pengertian *employee engagement*

Tritch (dalam Meuthia, 2012), terdapat suatu definisi yang sering digunakan oleh salah satu lembaga konsultan yang bergerak dalam bidang sumber daya manusia yaitu Gallup Organization. Gallup Organization menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai nilai *engagement* merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan mereka.

Tokoh lain, Schaufeli (2006), mendefinisikan *employee engagement* mengandung karakteristik *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* artinya sebagai level berenergi yang tinggi, dan tidak mudah lelah. *Dedication* diartikan sebagai keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme pada pekerjaan. *Absorption* diartikan sebagai keadaan terjun total pada pekerjaan atau sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya.

Harter (dalam Meuthia, 2012) mendefinisikan *employee engagement* sebagai bentuk keterlibatan individu dan kepuasan serta antusiasmenya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, bahwa *employee engagement* sebagai sejumlah usaha yang diberikan melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan (*discretion effort*) dalam bekerja. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan serta akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* atau keterikatan karyawan adalah sikap positif karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keterikatan yang tinggi pada organisasi memiliki kepedulian terhadap lingkungan organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi, dan berbuat melebihi harapan organisasi.

2. Faktor-Faktor Engagement

Vazirani (2007) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu:

a. Kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil

Keterikatan karyawan akan tinggi jika atasan mereka memberikan perlakuan yang sama kepada semua karyawan dalam untuk berkembang dan meraih prestasi.

b. Penilaian kinerja

Evaluasi yang adil terhadap kinerja karyawan merupakan kriteria penting untuk menentukan tingkat *employee engagement*. Organisasi yang melakukan penilaian kinerja dengan cara yang sesuai (transparan dan tidak bias) akan meningkatkan level *engagement* karyawannya.

c. Gaji dan bonus

Organisasi harus memiliki sistem upah yang sesuai sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja di perusahaan. Untuk meningkatkan level keterikatan karyawan organisasi harus menyediakan upah dan benefit yang sesuai.

d. Kesehatan dan keselamatan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan akan menurun jika karyawan merasa tidak aman ketika bekerja. Sehingga organisasi harus memiliki metode dan sistem yang sesuai untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan.

e. Kepuasan kerja

Hanya karyawan yang puas yang akan menjadi *engage*.

f. Komunikasi

Organisasi harus mengikuti kebijakan terbuka, sistem komunikasi keatas dan kebawah harus sesuai dan diatur sebaik mungkin. Jika karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan mendapat hak untuk didengarkan maka level keterikatan karyawan akan meningkat.

g. *Family friendliness*

Keluarga karyawan mempunyai pengaruh dalam kehidupan kerjanya. Ketika seorang karyawan menyadari bahwa organisasi tempat ia bekerja juga memberikan perhatian pada keluarganya maka ia akan memiliki kedekatan emosional dengan organisasinya yang akan membuatnya *engage*.

h. *Co-operation*

Jika seluruh organisasi saling bekerja sama dan saling membantu maka karyawan akan menjadi *engage* dengan organisasinya.

Bakker (dalam Megani, 2009), menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *employee engagement*, yakni :

1. *Job Resources*

Job resources merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk a) mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. b) mencapai target pekerjaan, dan c) menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.

2. *Saliency of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. *Personal Resources*

Personal Resources merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena mereka memiliki skor *ekstraversi* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi, serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *employee engagement* berasal dari internal dan eksternal. Seperti gaji yang cukup dan kepribadian atau karakteristik karyawan, komunikasi serta adanya peningkatan dalam produktivitas.

3. Dimensi *Employee Engagement*

Menurut Macey (2009), *employee engagement* mencakup 2 dimensi penting, yaitu:

a. *Employee engagement* sebagai energi psikis

Karyawan memiliki perasaan antusiasme, fokus, dan berenergi. Dan pekerjaan adalah suatu hal yang menggembirakan tidak merasa melelahkan. Serta melihat diri

sebagai bagian vitalitas perusahaan. Keterlibatan sebagai energi psikis disertai juga dengan keseriusan ketika larut dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), kesenangan atau sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya (*absorption*), dan juga keterlibatan (*involvement*).

b. *Employee engagement* sebagai energi tingkah laku:

Employee engagement sebagai tingkah laku, di mana karyawan akan melakukan berupa:

1. Karyawan akan berfikir dan bekerja secara proaktif.
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.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi *employee engagement* sebagai energi psikis yaitu adanya antusiasme dalam melakukan pekerjaan disertai dengan fokus. Dan *employee engagement* sebagai tingkah laku yaitu proaktif dan pantang menyerah.

4. Ciri-Ciri *Employee Engagement*

UWES (dalam Megani, 2009) menunjukkan perilaku khusus yang menggambarkan *employee engagement* yaitu sebagai berikut:

1. berenergi
2. Menunjukkan sikap dan level aktifitas yang positif

3. Mengambil inisiatif
4. Semangat dan antusiasme tinggi

Albrecht (2010), merangkum beberapa ciri-ciri *engagement* pada seorang karyawan antara lain:

1. Karyawan akan mengerahkan dan menunjukkan semua usaha baik fisik, pemikiran maupun perasaan dalam melakukan pekerjaannya (Kahn, 1990).
2. Karyawan mengerahkan seluruh tenaga, antusiasme, dan menunjukkan semangat, dedikasi dan dirinya larut dalam pekerjaan, muncul perasaan mengasikkan pada saat melaksanakan tugasnya.
3. Karyawan menginternalisasi semua tujuan dan aspirasi perusahaan sebagai tujuan dan aspirasi miliknya sendiri. Karyawan merasa memiliki ikatan emosi antara dirinya dan perusahaan.

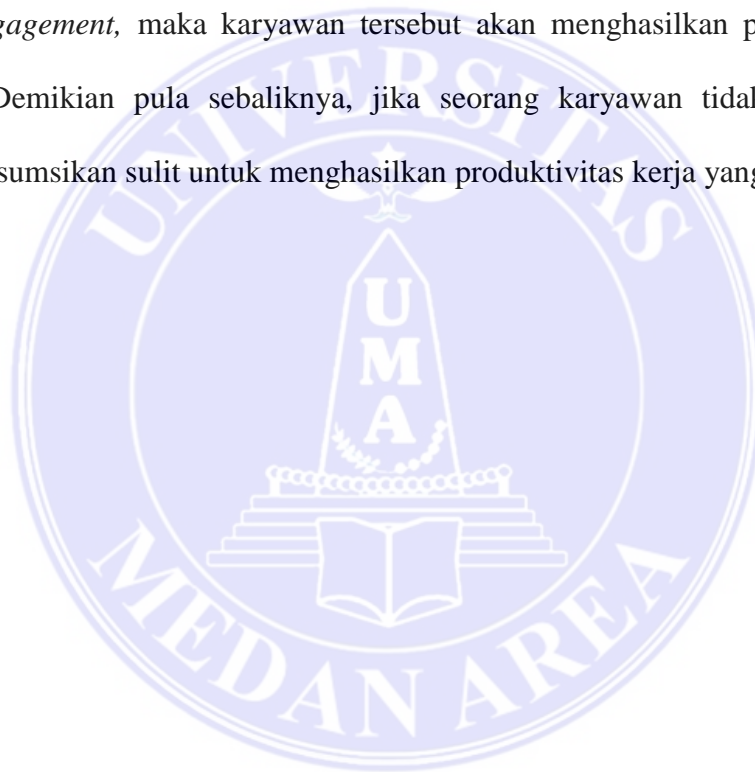
Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adanya sikap antusias, serta bahagia dalam menjalankan tugas, serta adanya ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan.

D. Hubungan *Employee Engagement* Dengan Produktivitas Kerja

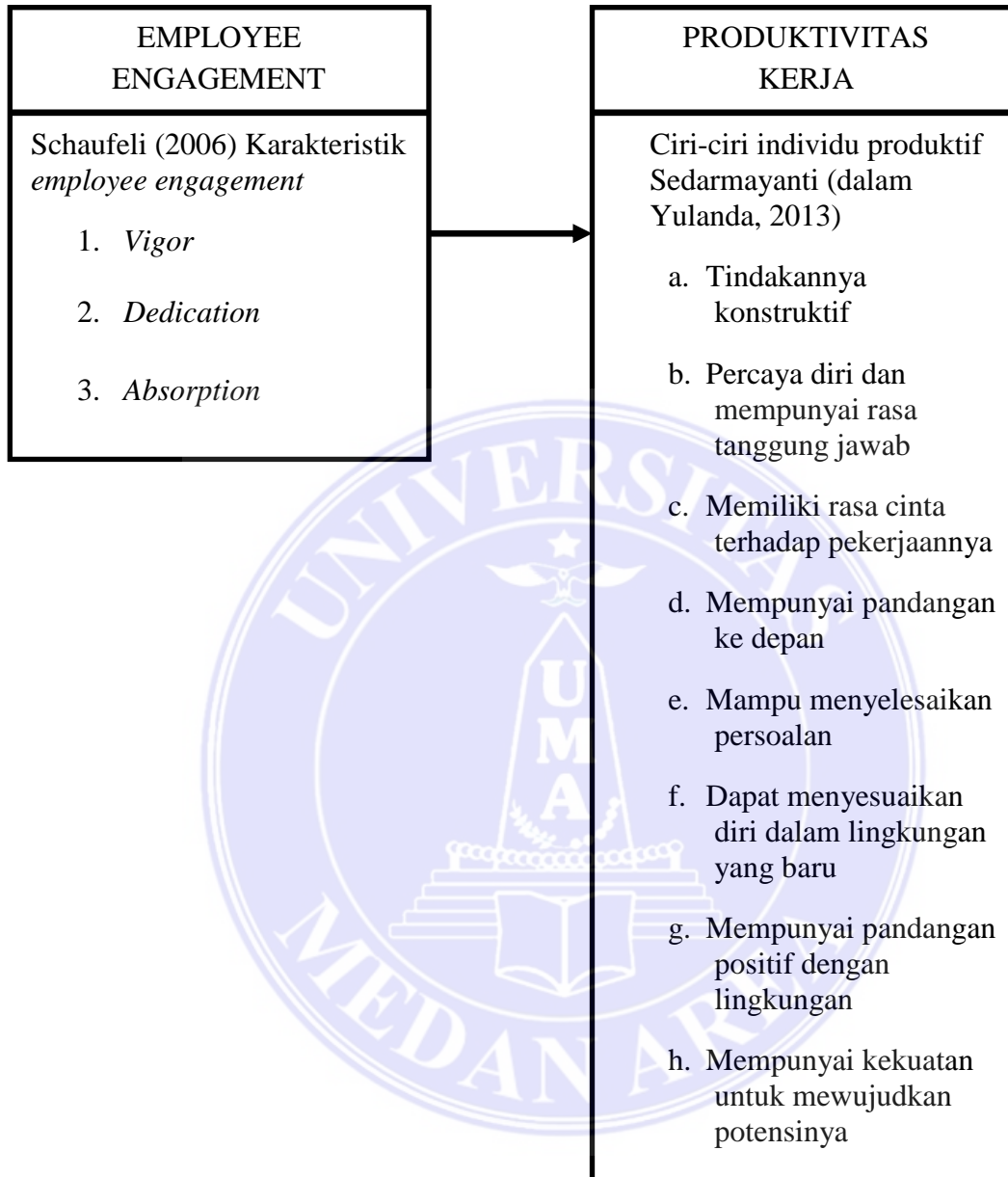
Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah keterlibatan atau *employee engagement*. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang menjadikan karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap perusahaan.

Menurut Gallup (dalam Nusatria, 2011), karyawan yang terikat (*employee engagement*) merupakan karyawan yang produktif. Penelitian lain Garg dan Kumar (dalam Gichohi, 2014), *employee engagement* memperoleh perhatian dibanyak organisasi untuk peningkatan kinerja dan produktivitas. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung karyawan yang memiliki *engaged*. Oleh karena itu *employee engagement* akan mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diasumsikan bahwa apabila karyawan memiliki *employee engagement*, maka karyawan tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Demikian pula sebaliknya, jika seorang karyawan tidak *engaged*, maka karyawan diasumsikan sulit untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.



F. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan di atas, hipotesis yang diajukan peneliti adalah terdapat hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan produktivitas kerja. Dengan asumsi semakin seorang karyawan merasa *engaged*, maka semakin baik produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah *engaged* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah produktivitas kerjanya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Sugiono (2012), mengatakan metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka. Menurut Sugiono (2012), ciri-ciri penelitian kuantitatif adalah adanya jarak antara peneliti dan yang diteliti atau antara yang mengamati, sehingga pengaruh peneliti pada objek yang diteliti dapat dihindarkan. Penelitian ini dimulai dengan kerangka teoritis (teori konsep dan harus dioperasionalkan), dan adanya upaya untuk menentukan variabel beserta alat ukurnya, serta merumuskan hipotesis dan secara logis menjelaskan hasil penelitian.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan. Variabel masalah yang harus dipecahkan harus diidentifikasi, dipilih dan dirumuskan dengan tepat untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

Variabel Tergantung : Produktivitas kerja

Variabel Bebas : *Employee engagement*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Azwar (2015), mengatakan suatu definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel. Suatu definisi operasional merupakan semacam buku pegangan yang berisi petunjuk bagi peneliti. Definisi ini memberikan batasan atau arti suatu variabel tersebut. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dari suatu pekerjaan karyawan dengan sumber daya yang digunakan. Mengukur produktivitas kerja menggunakan metode skala dengan menggunakan ciri-ciri individu produktif menurut Sedarmayanti (dalam Yulanda, 2013), yaitu, tindakannya konstruktif, percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan ke depan, mampu menyelesaikan persoalan, dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru, mempunyai pandangan positif dengan lingkungan dan mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.
2. *Employee Engagement* adalah sikap positif karyawan yang ditunjukkan dengan kepedulian terhadap organisasi, antusias dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan karyawan lain. *Employee engagement* diukur menggunakan metode skala dengan menggunakan karakteristik *employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli (2006), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* artinya sebagai level berenergi yang tinggi, dan tidak mudah lelah. *Dedication* diartikan sebagai keterlibatan

yang kuat ditandai oleh antusiasme pada pekerjaan. *Absorption* diartikan sebagai keadaan terjun total pada pekerjaan atau sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat dengan jumlah 50 orang.

2. Sampel dan Teknik *Sampling*

Menurut Sugiono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *total sampling* atau *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan bubut PT. Paloh Singkwang Stabat dengan jumlah 50 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Menurut Azwar (2015), karakteristik dari skala yaitu, stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Atribut diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu banyak berisi aitem-aitem. Serta respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja jawaban yang berbeda diinterpretasikan secara berbeda pula.

Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert. Menurut Sugiono (2012), Penskalaan ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.

Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala *employee engagement* dan skala produktivitas kerja.

1. Skala *Employee Engagement*

Employee engagement diukur dengan menggunakan skala yang dibuat berdasarkan dimensi *employee engagement* oleh Schaufeli (2006) yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Tingkah laku yang terlihat seperti di atas akan diuraikan ke dalam sejumlah pernyataan *favourable* dan *unfavourable*, dimana subjek diberikan empat alternatif pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem yang *favourable*, pilihan SS akan mendapatkan skor empat, pilihan S akan mendapatkan skor tiga, pilihan TS akan mendapatkan skor dua, dan pilihan STS akan mendapatkan skor satu. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable* pilihan SS akan mendapatkan skor satu, pilihan S mendapatkan skor dua, pilihan TS akan mendapatkan skor tiga, dan pilihan STS akan mendapatkan skor empat. Skala tersebut terdiri 32 aitem.

2. Skala Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja tidak diperolehnya data lengkap dari perusahaan. Oleh sebab itu produktivitas kerja diukur dengan menggunakan skala berdasarkan ciri-ciri individu produktif menurut Sedarmayanti (dalam Yulanda, 2013). Tingkah laku yang terlihat seperti di atas akan diuraikan ke dalam sejumlah pernyataan *favourable* dan *unfavourable*, dimana subjek diberikan empat alternatif pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem yang *favourable*, pilihan SS akan mendapatkan skor empat, pilihan S akan mendapatkan skor tiga, pilihan TS akan mendapatkan skor dua, dan pilihan STS akan mendapatkan skor satu. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable* pilihan SS akan mendapatkan skor satu, pilihan S mendapatkan skor dua, pilihan TS akan mendapatkan skor tiga, dan pilihan STS akan mendapatkan skor empat. Skala tersebut terdiri 50 aitem.

F. Validitas dan Reliabilitas

Sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir, validitas dan realibilitas.

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2015), validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas *employee engagement* dan produktivitas kerja menggunakan SPSS 21.0 *for windows*. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *Product Moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\epsilon xy - (\epsilon x)(\epsilon y)}{\sqrt{\{N\epsilon x^2 - (\epsilon x)^2\}\{N\epsilon y^2 - (\epsilon y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)
$\sum XY$	= Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y
$\sum X$	= Jumlah skor seluruh subjek setiap item
$\sum Y$	= Jumlah skor seluruh item
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat skor X
$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2015), uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan bantuan komputer dari program SPSS 21.0 *for windows* yang nantinya akan menghasilkan reabilitas dari skala *employee engagement* dan produktivitas kerja.

Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2015). Rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

G. Metode Analisis Data

Analisis data digunakan untuk melihat hubungan antara *employee engagement* dan produktivitas kerja. Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan SPSS 21.0 *for*

windows dan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Rumus sebagai berikut:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

O_i = Frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke- i

E_i = Frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke- i

b. Uji Linearitas

Adapun maksud dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan SPSS 21.0 *for windows*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Person. Alasan menggunakan teknik ini karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis data akan menggunakan alat bantu SPSS 21.0 *for windows*.

Menurut Arikunto (dalam Tarigan, 2009), formula dari teknik *product moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y / N}{\sqrt{(\Sigma X^2 - \Sigma X^2 / N)(\Sigma Y^2 - \Sigma Y^2 / N)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variable bebas X dengan variabel tergantung Y

ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

ΣX = Jumlah skor variabel bebas X

ΣY = Jumlah skor variabel tergantung Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor Y

N = Jumlah subjek

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistic sebuah hasil bisa dikatakan signifikansi secara statistic jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis menggunakan program SPSS 21.0 *for windows* dengan menggunakan formula dari *product moment*. Adapun rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 y^2}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dengan y

x = $(x_i - \bar{x})$

y = $(y_i - \bar{y})$



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, P. (1995). *Psikologi Industri Dan Sosial*. Cetakan Pertama. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research And Practice*. USA
- Ardiatama, F. S. (2013). *Relationship Between Perceived Transformational Leadership And Employees Productive Behavior in PT. BPR Taman Dhana*. Vol.2 No 1
- Ardiyanti, I. (2013). *Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Imah Seniman Lembang Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Azizah, R. (2009). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Dikelompok Bimbingan Ibadah Hj A-Ansor Medan*. Fakultas Psikologi Medan Area: Medan
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- David, (2008). [www. Academia.edu/11472624/Bab II tinjauan pustaka 2.1 Landasan Teori](http://www.Academia.edu/11472624/Bab_II_tinjauan_pustaka_2.1_Landasan_Teori)
- Hasibuan, H. M. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Macey, (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Valtera Corporation. Hong Kong
- Manulang, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Megani, A. (2009). *Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Depok <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20295611-S-Astelita%20Megani.pdf> (Akses 22 November 2016)

- Meuthia, F. (2012). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Employee Engagement pada PT. Perkebunan X*. Tesis. Profesi Psikologi. Universitas Sumatera Utara. Medan
<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/37638> (Akses 22 November 2016)
- Nusatria, S. (2011). *Employee Engagement: Anteseden dan Konsekuensi Studi Pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang
http://eprints.undip.ac.id/32106/1/Skripsi_3.pdf (Akses 23 November 2016)
- Schaufeli, W.B. (2006). *The measurement of work engagement with abrief questionnaire: a cross-national study, Educational and Psychological Measurement*, 66,701-716.
<http://www.wont.uji.es/wont/downloads/articulos/internacionales/2006SCHAUFELI03AI.pdf> (Akses 24 November 2016)
- Sinungan, (1997). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiono, (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung. Bandung
- Suharno, B. (2008). *Pengertian dan Definifi Karyawan*
http://carapedia.com/pengertian_definifi_karyawan (Akses 23 November 2016)
- Sjostrom, Et. Al. (2002). [Blog.ugm.ac.id/2010/07/09/fenomena-kepatutan-sosial-social-desirability-pada-respon-terhadap-skala-psikologi](http://blog.ugm.ac.id/2010/07/09/fenomena-kepatutan-sosial-social-desirability-pada-respon-terhadap-skala-psikologi)
- Sutrisno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama: Cetakan Pertama. Kencana Prenada. Jakarta
- Suwatno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Alfabeta. Bandung
- Tarigan, A. (2009). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. (PERSERO) PLN Kodya Binjai*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan area
- Vazirani, N.A. (2007). *Employee engagement. working paper for the SIES Collage of Management Studies*
http://www.siescoms.edu/images/pdf/reserch/working_papers/employee_engagement.pdf (Akses 23 November 2016)

Waluyo, M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta. Graha Ilmu

Yulanda, G.T. (2013). *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 2 Pabrik Gula Sei Semayang*. Fakultas Psikologi Medan Area: Medan



**INSTRUMEN TEST MAHASISWA
PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**



PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi skala ini. Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah dan tidak akan merugikan saudara. Jawaban yang diberikan saya jamin kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Data Diri

Nama (inisial) :
Usia :
Jenis kelamin :

1. Skala ini terdiri dari dua bagian yaitu skala *Employee Engagement* dan skala Produktivitas Kerja. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.
2. Skala ini bukan suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang BENAR atau SALAH.
3. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (\surd) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia yaitu :
SS : Apabila pernyataannya **SANGAT SESUAI** dengan diri anda
S : Apabila pernyataannya **SESUAI** dengan diri anda
TS : Apabila pernyataannya **TIDAK SESUAI** dengan diri anda
STS : Apabila pernyataannya **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan diri anda

4. Saya merasa kuat sehingga saya dapat terus bekerja dalam waktu yang lama

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

5. Saya mudah lelah saat bekerja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

6. Saya tidak berenergi jika bekerja dalam waktu yang lama

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

7. Saat bekerja saya tidak merasa berenergi

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

8. Saya tidak bertenaga lagi ketika saya harus bekerja di jam tambahan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

9. Saya merasa senang dalam bekerja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

10. Saya senang menerima setiap tugas baru yang diberikan perusahaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

11. Saya senang membantu rekan kerja saat mengalami kendala

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

dalam menyelesaikan pekerjaan

--	--	--	--

15. Saya berusaha untuk dapat memberikan saran kepada rekan kerja yang membutuhkan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

12. Saya tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan hari ini

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

16. Saya enggan memberikan ide yang saya miliki

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

13. Saya merasa senang saat sibuk bekerja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

17. Saya merasa pekerjaan saya membosankan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

14. Bagi saya pekerjaan adalah suatu tantangan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

18. Saya tidak memperdulikan masalah yang dihadapi rekan kerja karena itu bukan masalah pekerjaan saya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

19. Saya bekerja dengan lambat

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

20. Saya menghindari untuk menerima pekerjaan tambahan yang diberikan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

21. Saya bekerja demi mendapatkan gaji

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

22. Saya bekerja hanya semampu saya saja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

23. Saya merasa pekerjaan merupakan bagian dari tanggung jawab saya

SS	S	TS	STS
SS	S	TS	STS

24. Saya menunda jam istirahat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya

25. Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan bekerja agar tidak rusak dan akan menghambat pekerjaan saya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

26. Setiap hari sebelum pulang kerja saya selalu membersihkan mesin produksi yang telah saya gunakan agar keesokannya saya bisa langsung menggunakannya untuk bekerja

SS	S	TS	STS

pekerjaan yang belum terselesaikan

--	--	--	--

27. Saya merasa APD (alat pelindung diri) hal yang penting digunakan dan saya merasa nyaman menggunakannya ketika akan bekerja

SS	S	TS	STS

29. Pikiran saya sulit untuk terpusat pada pekerjaan

SS	S	TS	STS

30. Saya senang jika setiap hari rekan kerja dapat membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan

SS	S	TS	STS

28. Setiap hari saya pulang tepat waktu walaupun masih ada

SS	S	TS	STS

31. Saya mengulur-ulur waktu ketika selesai jam istirahat

SS	S	TS	STS

32. Saya merasa bekerja itu membosankan

SS	S	TS	STS

SKALA II PRODUKTIVITAS KERJA

No. Pernyataan Alternatif Jawaban

1. Saya membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

2. Saya berusaha mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan peralatan yang disediakan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

3. Saya selalu mengusahakan terciptanya tempat kerja yang nyaman, rapi sehingga akan memudahkan melakukan pekerjaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

4. Saya enggan memberikan masukan dalam pemecahan masalah perusahaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

5. Saya tidak mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat bagi perusahaan karena menurut saya hal tersebut bukan urusan saya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

6. Saya dengan terpaksa membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

7. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

sebelum jam pulang

--	--	--	--

8. Saya mengakui kesalahan yang saya perbuat di perusahaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

11. Saya tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

9. Saya berusaha memperbaiki setiap kesalahan yang saya lakukan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

12. Saya enggan memberikan pendapat meskipun pendapat tersebut akan menimbulkan reaksi yang positif

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

10. Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, tidak dapat saya selesaikan dengan sempurna karena saya bekerja hanya semampu saya saja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

13. Saya akan tetap bertahan di perusahaan meskipun ada kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

14. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan

SS	S	TS	STS

18. Saya bekerja hanya sesuai kemampuan saya saja

SS	S	TS	STS

15. Saya siap mencurahkan seluruh hati dan jiwa saya pada pekerjaan

SS	S	TS	STS

19. Saya membersihkan mesin yang telah saya pergunakan

SS	S	TS	STS

16. Saya tidak merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuatu yang membanggakan

SS	S	TS	STS

20. Saya menggunakan peralatan pengaman agar tidak terjadi kecelakaan

SS	S	TS	STS

17. Menurut saya pekerjaan adalah sesuatu yang membosankan

SS	S	TS	STS

21. Saya menyimpan kembali peralatan yang telah saya gunakan

SS	S	TS	STS

22. Saya berusaha mengasah kemampuan saya hingga saya dapat bekerja di bagian apa saja untuk membantu perusahaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

membuang waktu jika untuk mencari inisiatif memajukan perusahaan

--	--	--	--

23. Saya tidak berpikir untuk memajukan perusahaan yang bukan milik saya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

26. Saya enggan mencoba teknik lain agar dapat bekerja dengan cepat dan hasil yang banyak

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

24. Saya enggan memberikan ide karena saya merasa hanya sebagai karyawan bukan pemilik perusahaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

27. Saya selalu berbagi pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki untuk menciptakan hasil kerja yang maksimal

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

25. Saya merasa hanya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

28. Saya yakin dengan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

kemampuan saya untuk membantu masalah pekerjaan

--	--	--	--

32 Saya sungkan untuk memberikan solusi kepada perusahaan atau rekan kerja walaupun solusi tersebut efektif

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

29. Saya memiliki keberanian mengemukakan ide-ide yang saya miliki

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

33. Sirkulasi udara di tempat kerja tidak mempengaruhi saya dalam menyelesaikan pekerjaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

30 Saya merasa bergantung pada orang lain

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

34. Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

31 Saya merasa orang lain lebih mampu untuk mengatasi masalah perusahaan dari pada saya

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

35. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik walaupun terjadi kebisingan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

36. Ventilasi udara di tempat kerja mempengaruhi hasil kerja saya

SS	S	TS	STS

37. Temperatur di tempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya sehingga akan menghambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan

SS	S	TS	STS

38. Jika udara panas saya tidak dapat berkonsentrasi untuk bekerja

SS	S	TS	STS

39. Saya merasa rekan kerja

SS	S	TS	STS

adalah keluarga ke dua saya

--	--	--	--

40. Saya merasa senang ketika saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lain

SS	S	TS	STS

41. Saya percaya bahwa pekerjaan akan lebih mudah jika bekerjasama

SS	S	TS	STS

42. Saya berpikir bekerjasama sesuatu hal yang tidak menguntungkan

SS	S	TS	STS

43. Saya enggan bersosialisasi

SS	S	TS	STS

dengan rekan kerja karena saya bisa bekerja tanpa bantuan orang lain

--	--	--	--

dihadapkan dengan kesulitan

--	--	--	--

44. Saya selalu mengalami perselisihan antar rekan kerja

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

47. Saya berusaha sebisa mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan perusahaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

45. Saya menjadikan pengalaman kerja untuk membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

48. Saya selalu mengeluh dan melaporkan setiap kesulitan ketika menyelesaikan pekerjaan

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

46. Saya terus mencoba untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan walaupun

SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

49. Saya mudah marah ketika segala sesuatu dalam pekerjaan tidak berjalan

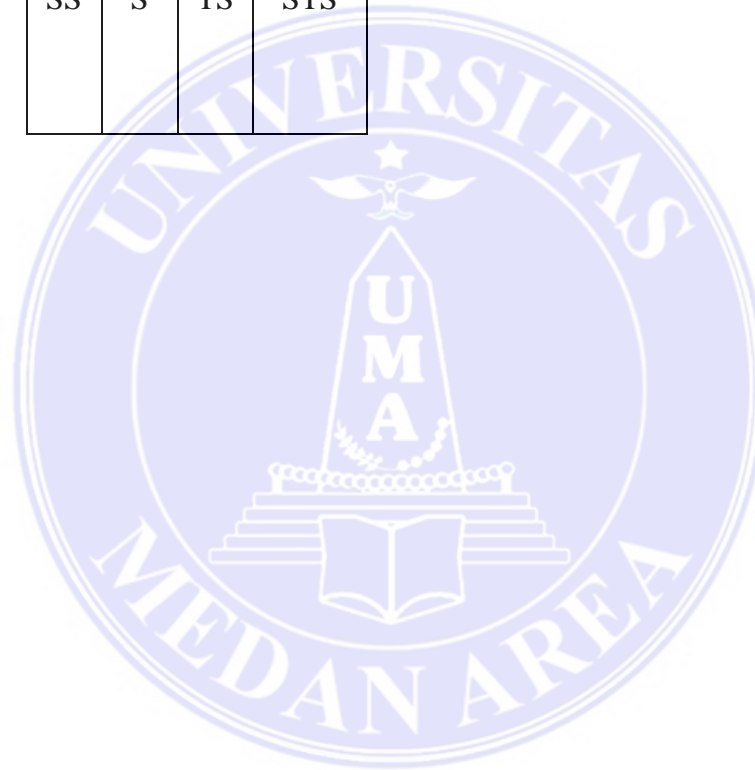
SS	S	TS	STS
----	---	----	-----

dengan baik

--	--	--	--

50. Saya akan berhenti bekerja
bila pekerjaan saya
mengalami kendala

SS	S	TS	STS



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
[DataSet0]

Scale: EMPLOYEE ENGAGEMENT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.66	77.290	.347	.915
VAR00002	100.68	74.753	.593	.911
VAR00003	100.72	75.308	.582	.912
VAR00004	100.74	76.074	.495	.913
VAR00005	101.12	75.536	.519	.912
VAR00006	100.76	76.064	.500	.913
VAR00007	101.00	75.673	.582	.912
VAR00008	100.80	75.306	.604	.911
VAR00009	100.86	75.633	.497	.913
VAR00010	100.78	74.624	.680	.910
VAR00011	101.08	77.871	.210	.918
VAR00012	100.98	76.714	.486	.913
VAR00013	100.64	75.460	.560	.912
VAR00014	101.04	77.713	.288	.916
VAR00015	100.74	74.809	.646	.911
VAR00016	100.98	75.979	.584	.912
VAR00017	100.70	74.133	.720	.910
VAR00018	100.94	75.976	.458	.913
VAR00019	101.00	76.286	.459	.913
VAR00020	101.10	76.582	.465	.913
VAR00021	100.70	75.724	.488	.913
VAR00022	101.06	77.731	.371	.914
VAR00023	100.70	75.235	.588	.911
VAR00024	100.82	74.396	.616	.911
VAR00025	100.90	76.133	.556	.912
VAR00026	101.08	72.810	.650	.910

VAR00027	100.96	75.958	.640	.911
VAR00028	101.50	78.622	.097	.922
VAR00029	101.00	76.408	.548	.912
VAR00030	101.48	77.438	.175	.921
VAR00031	100.82	74.028	.612	.911
VAR00032	100.62	75.669	.494	.913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104.16	80.627	8.979	32



DATA EMPLOYEE ENGAGEMENT																																		
NO	AITEM SEBELUM UJI COBA																																TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	97	
2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	101	
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	108	
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	1	4	3	104	
5	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	1	4	3	99	
6	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	104	
7	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	105	
8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	119	
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	99	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	97	
11	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	97	
12	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	95	
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	99	
14	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	112	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	121
16	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	97	
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	100	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	119	
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	95	
20	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	110	
21	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	109	
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	3	95	
23	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	109	
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	113	
25	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	97	
26	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	113	

27	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	95		
28	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	113		
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	120		
30	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	102		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93		
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	111	
33	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	105	
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	1	3	4	97	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	91	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	118
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	100
38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	105
39	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	101
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	93	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
43	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
44	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	117
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
46	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	110
47	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	91
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	95
49	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
50	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	109

DATA EMPLOYEE ENGAGEMENT																													
NO	AITEM SESUDAH UJI COBA																										TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27	28
1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	91
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	98
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	95
5	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	90
6	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	94
7	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	94
8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	107
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	88
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	87
11	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	87
12	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	89
14	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	100
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	109
16	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	85
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	108
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	85
20	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	100
21	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	97
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	87
23	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	96
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	100
25	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	88
26	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	102

27	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	85
28	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	102
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	107
30	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	92
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	97
33	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	91
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	86
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	105
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	91
39	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	89
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	82
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
43	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	84
44	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	103
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
46	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	95
47	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	77
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	83
49	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
50	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	94

[DataSet1]

Scale: PRODUKTIVITAS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	154.62	173.955	.658	.923
VAR00002	155.06	174.017	.631	.923
VAR00003	155.10	181.153	.033	.931
VAR00004	154.74	174.482	.608	.924

VAR00005	155.06	177.037	.495	.925
VAR00006	155.12	173.781	.587	.924
VAR00007	155.06	176.629	.376	.925
VAR00008	154.60	175.673	.521	.924
VAR00009	154.62	175.710	.481	.924
VAR00010	154.64	174.031	.564	.924
<u>VAR00011</u>	<u>155.12</u>	<u>178.230</u>	<u>.212</u>	<u>.927</u>
VAR00012	154.96	178.080	.513	.925
<u>VAR00013</u>	<u>155.08</u>	<u>179.340</u>	<u>.153</u>	<u>.928</u>
VAR00014	154.76	178.635	.331	.926
VAR00015	154.74	177.584	.410	.925
<u>VAR00016</u>	<u>155.42</u>	<u>177.555</u>	<u>.259</u>	<u>.927</u>
VAR00017	155.06	176.629	.376	.925
VAR00018	154.70	176.949	.331	.926
VAR00019	154.74	170.645	.783	.922
VAR00020	154.56	171.802	.755	.922
VAR00021	154.98	178.183	.323	.926
<u>VAR00022</u>	<u>155.02</u>	<u>179.693</u>	<u>.193</u>	<u>.927</u>
VAR00023	155.06	177.037	.495	.925
VAR00024	154.92	172.483	.686	.923
<u>VAR00025</u>	<u>154.96</u>	<u>181.386</u>	<u>.069</u>	<u>.928</u>
VAR00026	154.70	171.561	.810	.922
<u>VAR00027</u>	<u>155.08</u>	<u>177.749</u>	<u>.294</u>	<u>.926</u>
VAR00028	154.78	176.502	.473	.925
VAR00029	154.90	173.153	.623	.923
VAR00030	155.06	174.915	.412	.925
VAR00031	154.74	174.482	.608	.924
VAR00032	155.16	170.749	.617	.923

VAR00033	154.84	174.627	.610	.924
<u>VAR00034</u>	<u>154.74</u>	<u>177.135</u>	<u>.277</u>	<u>.926</u>
<u>VAR00035</u>	<u>155.84</u>	<u>185.198</u>	<u>-.132</u>	<u>.932</u>
VAR00036	154.54	175.356	.542	.924
VAR00037	155.00	176.122	.374	.925
VAR00038	154.62	173.955	.658	.923
VAR00039	154.70	177.153	.319	.926
VAR00040	154.64	177.133	.416	.925
VAR00041	154.70	175.316	.528	.924
VAR00042	154.88	171.904	.693	.923
VAR00043	154.68	172.957	.758	.923
VAR00044	154.90	174.378	.540	.924
VAR00045	154.74	172.156	.640	.923
<u>VAR00046</u>	<u>155.30</u>	<u>180.867</u>	<u>.062</u>	<u>.929</u>
VAR00047	154.54	175.356	.542	.924
VAR00048	154.50	173.520	.633	.923
VAR00049	154.62	173.955	.658	.923
VAR00050	155.06	177.037	.495	.925

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
158.04	182.856	13.522	50

DATA PRODUKTIVITAS KERJA																																																				
AITEM SEBELUM UJI COBA																																																				
N O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	T O T A L	
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	148	
2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	151
3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	151		
4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	140		
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	147		
6	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	183		
7	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	166	
8	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	164
9	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	140
10	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	155
11	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	155

1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5						
1	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	7	3	3	3	
1	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	1	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	6	9	9					
1	5	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	6	8	8	
1	6	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	7	3	3			
1	7	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	6	8	8	
1	8	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	1	6	7	7
1	9	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	1	1	4	4	4	4	3	1	4	7	7
2	0	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	8	2	2		
2	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	7	9	9	
2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	5	0	0
2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	8	8	
2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	1	6	8	8	

25	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	157		
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	146			
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	148		
28	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	170			
29	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	1	2	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	170		
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152			
31	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	150		
32	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	156		
33	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	166	
34	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	165			
35	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	140	
36	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	175
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	150	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1

DATA PRODUKTIVITAS KERJA																																									
NO	AITEM SESUDAH UJI COBA																													TOTAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30										
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	121		
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	124	
3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	126	
4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120		
6	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	153
7	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	130	
8	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	133	
9	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	111		
10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	124
11	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	126
12	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
13	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	146
14	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	14	

UJI NORMALITAS

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
EMPLOYEE ENGAGEMENT	50	92.62	8.408	77	109
PRODUKTIVITAS KERJA	50	129.30	12.503	96	153

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EMPLOYEE ENGAGEMENT	PRODUKTIVITAS KERJA
Normal Parameters ^{a,b}	N	50	50
	Mean	92.62	129.30
	Std. Deviation	8.408	12.503
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.125
	Positive	.129	.124
	Negative	-.070	-.125
	Kolmogorov-Smirnov Z	.910	.886
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.379	.412

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINEARITAS

[DataSet1]

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	PRODUKTIVITAS KERJA
Equation	1	Linear
Independent Variable		EMPLOYEE ENGAGEMENT
Constant		Included
Variable Whose Values Label		Unspecified
Observations in Plots		

Case Processing Summary

	N
Total Cases	50
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		PRODUKTIVITAS KERJA	EMPLOYEE ENGAGEMENT
Number of Positive Values		50	50
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

PRODUKTIVITAS KERJA

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.634	.402	.389	9.770

The independent variable is EMPLOYEE ENGAGEMENT.

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3078.947	1	3078.947	32.258	.000
Residual	4581.553	48	95.449		
Total	7660.500	49			

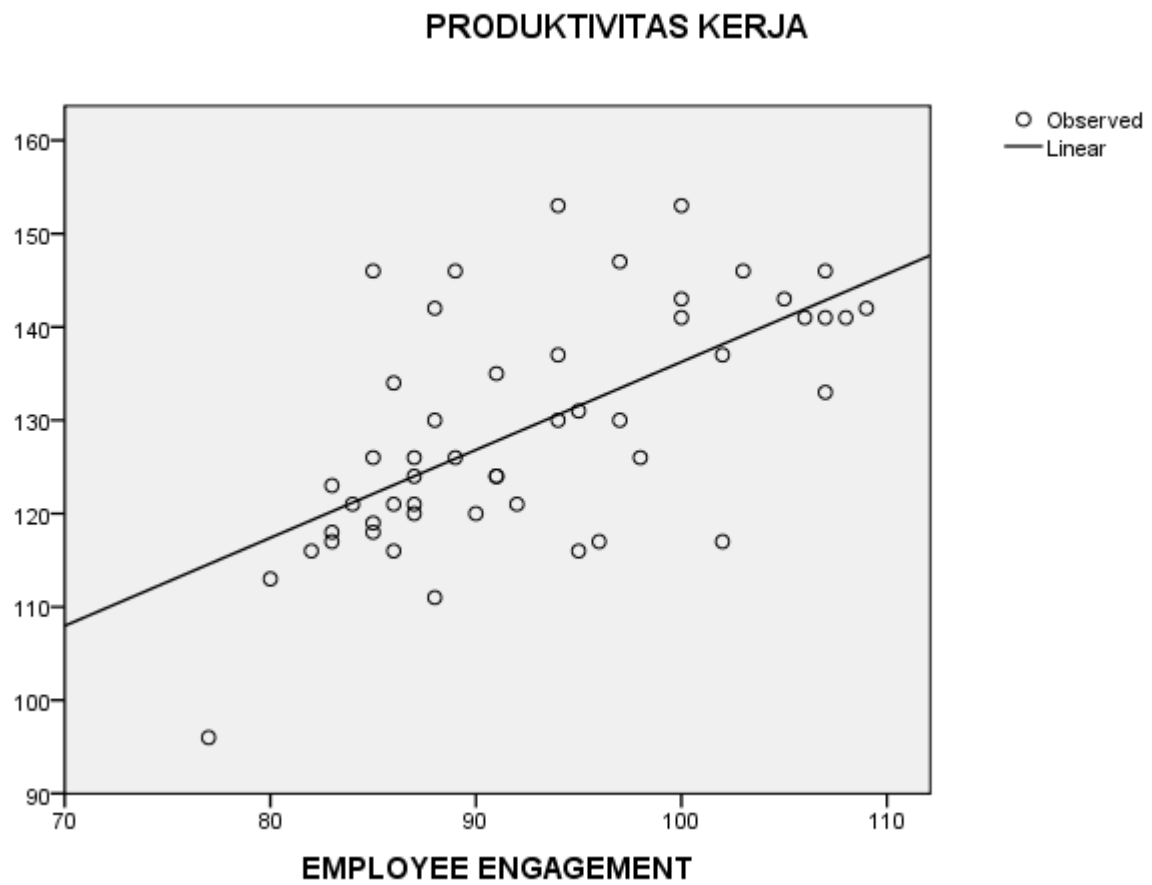
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3078.947	1	3078.947	32.258	.000
Residual	4581.553	48	95.449		
Total	7660.500	49			

The independent variable is EMPLOYEE ENGAGEMENT.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
EMPLOYEE ENGAGEMENT	.943	.166	.634	5.680	.000
(Constant)	41.977	15.437		2.719	.009



UJI HIPOTESIS

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
EMPLOYEE ENGAGEMENT	92.62	8.408	50
PRODUKTIVITAS KERJA	129.30	12.503	50

Correlations

		EMPLOYEE ENGAGEMENT	PRODUKTIVITAS KERJA
EMPLOYEE ENGAGEMENT	Pearson Correlation	1	.634**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 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 : 713 /FPSI/01.10/V/2017
 Sampiran : -
 Tanggal : Pengambilan Data

Medan, 9 Mei 2017

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

Nama : Dwi Handayani
 NPM : 13 860 0093
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Paloh Singkwang Stabat, Jl. Jend. Gatot Subroto No. 317 Medan 20127 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Paloh Singkwang Stabat".

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 Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan,

 Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi

embusan

Mahasiswa Ybs

Arsip

PT. PALOH SINGKWANG STABAT

Jl. Jend. Gatot Subroto No. 317 Medan - 20127 - Indonesia
Phone : +6261-8462880, Fax. : +6261-8470066
Email : sales@ptpaloh.com

SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor :001-PSSL/05/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini General Manager PT. Paloh Singkwang Stabat – Indonesia menerangkan:

Nama : Dwi Handayani
NPM : 13 860 0093
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Bahwa mahasiswi tersebut telah melakukan penelitian di PT. Paloh Singkwang Stabat mulai dari bulan Maret sampai dengan selesai pada tanggal 12 Mei 2017 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “*Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Paloh Singkwang Stabat*”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jumat, 12 Mei 2017

General Manager PT. Paloh Singkwang Stabat


Muliawan Chandra