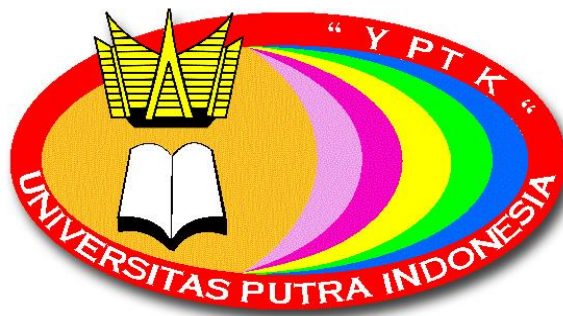


**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA
PAYAKUMBUH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menempuh Ujian Sarjana
Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK”
Padang



Oleh :

DINDA FIRMAN
17101157510086

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK”
PADANG
2022**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Firman
BP : 17101157510086
Fakultas : Psikologi
Jurusan : Psikologi

Menyatakan bahwa:

1. Sesungguhnya skripsi/tugas akhir yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi/ tugas akhir yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi/tugas akhir baik pembuatan program/alat maupun skripsi/ tugas akhir secara keseluruhan ternyata terbukti dibuatkan oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan oleh akademik, berupa pembatalan skripsi/tugas akhir dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, 17 Februari 2022

Saya yang menyatakan,

Dinda Firman
17101157510086

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA
PAYAKUMBUH**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

DINDA FIRMAN
17101157510086

Telah Memenuhi Persyaratan untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada Ujian Tahap Akhir

Padang, 17 Februari 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Frihapma Semita Ade, M. Psi., Psikolog
NIDN. 1005028503

Rina Mariana, S. Psi., M.M
NIDN. 1010088203

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA
PAYAKUMBUH**

Oleh:

DINDA FIRMAN

17101157510086

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 02 Maret 2022,
Dinyatakan Lulus dan Memenuhi Syarat

Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. **Harri Kurniawan, M.Psi., Psikolog**
NIDN. 1017018602

2. **Frihapma Semita Ade, M.Psi., Psikolog**
NIDN. 1005028503

3. **Rina Mariana, S.Psi., M.M**
NIDN. 1010088203

Padang, 02 Maret 2022
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Dr. Herio Rizki Dewinda, M. Psi., Psikolog
NIDN. 1009098503

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh...

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT serta shalawat dan salam disampaikan kepada Rasullullah SAW atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu yang berjudul “Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan di Kota Payakumbuh”.

Peneliti sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghormatan yang dalam kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Zerni Melmusi. MM.Ak CA, selaku Ketua Yayasan Universitas Putra Indoneisa “YPTK” Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Sarjon Defit S.Kom., M.Sc, selaku Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
3. Bapak Dr. Herio Rizki Dewinda, M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
4. Ibu Frihapma Semita Ade, M. Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu, dan semangat serta memberikan pengarahan kepada peneliti.
5. Ibu Rina Mariana, S. Psi., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu, dan semangat serta memberikan pengarahan kepada peneliti.
6. Bapak/Ibu dosen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, khususnya seluruh dosen-dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti.

7. Bapak Novriwandi, SH., M.M selaku Kepala Dinas, dan Bapak Hadiatul Rahmat, S.Pd selaku Sekretaris Dinas Perhubungan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.
8. Ibu Sri Harti Yusa Putri, A.Md dan Ibu Nilawati, S.E Dinas Perhubungan telah bersedia membantu mengarahkan peneliti memberikan kesioner kepada pegawai dinas perhubungan.
9. Terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa, Ayahanda tersayang Firman dan Ibunda tercinta Yunita, yang selalu menyemangati peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Rasa terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada subjek penelitian yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
11. Kepada teman-teman Balqis Ayu Nabila, Nofira Yuniar, Adfa Poppy Serinda, Atikah Afridansa dan Miftahul Ulfa yang senantiasa membantu, memberi arahan, dalam pembuatan skripsi ini, dan untuk Vera Monica Chandra, Chintara Jingga, Qoriah Alfarhana, M. Alief Ramadhan, dan Muhammad Farhan terimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan, penulis sangat bahagia.
12. Serta semua pihak yang telah membantu peneliti dalam melancarkan penulisan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa psikologi khususnya dan para pembaca umumnya, akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Padang, 02 Maret 2022
Penulis

Dinda Firman

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Teoritis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepuasan Kerja	7
1. Pengertian Kepuasan Kerja	7
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	9
3. Faktor Yang Mendukung Kepuasan Kerja	10
4. Indikator Kepuasan Kerja.....	11
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
B. <i>Employee Engagement</i>	12
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	12
2. Aspek <i>Employee Engagement</i>	14
3. Kategori <i>Employee Engagement</i>	15
4. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	16
C. Hubungan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja	17
D. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	19

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	19
1. <i>Employee Engagement</i>	19
2. Kepuasan Kerja.....	20
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	20
1. Populasi Penelitian	20
2. Sampel.....	21
D. Metode Pengumpulan Data	21
1. Alat Ukur Penelitian.....	21
a. Skala <i>Employee Engagement</i>	22
b. Skala Kepuasan Kerja.....	23
2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	23
a. Uji Validitas	23
b. Uji Reliabilitas	24
E. Teknik Pengolahan Data	25
1. Uji Normalitas	25
2. Uji Linieritas.....	25
3. Uji Hipotesis.....	25
4. Koefisien Determinan	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Persiapan Penelitian.....	28
1. Orientasi Kancan Penelitian	28
a. Validitas Alat Ukur Penelitian.....	31
b. Reliabilitas Alat Ukur	32
c. <i>Blueprint</i> Penelitian	33
B. Pelaksanaan Penelitian.....	33
1. Penentuan Subjek Penelitian	33
2. Pengumpulan Data.....	33
3. Jadwal Pengumpulan Data	34
C. Analisis Data	34
1. Uji Normalitas	34

2. Uji Linieritas.....	35
3. Uji Hipotesis.....	36
4. Sumbangan Efektif.....	38
D. Pembahasan.....	39
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Populasi	21
Tabel 3.2 Kriteria Pemberian Skor	23
Tabel 3.3 Blue Print Skala Employee Engagement	23
Tabel 3.4 Blue Print Skala Kepuasan Kerja	24
Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi	27
Tabel 4.1 Skala <i>Employee</i> Sebelum Uji Coba.....	32
Tabel 4.2 Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	33
Tabel 4.3 Skala <i>Employee</i> Setelah Uji Coba.....	34
Tabel 4.4 Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	34
Tabel 4.5 Uji Normalitas	36
Tabel 4.6 Uji Linieritas	36
Tabel 4.7 Hasil Korelasi.....	37
Tabel 4.8 <i>Descriptive Statistic</i>	38
Tabel 4.9 Norma Kategorisasi.....	38
Tabel 4.10 Kategori <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja	39

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Skala <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja
LAMPIRAN B	Tabulasi Skala <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja
LAMPIRAN C	Validitas dan Reabilitas
LAMPIRAN D	Skala Penelitian <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja
LAMPIRAN E	Tabulasi Penelitian <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja
LAMPIRAN F	Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Hipotetis (Penelitian)
LAMPIRAN G	Surat Izin Penelitian, Surat Balasan Penelitian
LAMPIRAN H	Surat Izin <i>Try Out</i> , Surat Balasan <i>Try Out</i>
LAMPIRAN I	Dokumentasi Penelitian Dinas Perhubungan dan <i>Try Out</i> UPTD BIB Tuah Sakato
LAMPIRAN J	Data Nama Pegawai Dinas Perhubungan dan UPTD BIB Tuah Sakato
LAMPIRAN K	Kartu Bukti Bimbingan

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA PAYAKUMBUH

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan di Kota Payakumbuh. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *employee engagement*, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala *employee engagement* dan skala kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu, teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang di gunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan di Kota Payakumbuh berjumlah 40 orang. Hasil dari uji coba menunjukkan koefisien validitas pada *employee engagement* bergerak dari 0,394 sampai dengan 0,758, sedangkan koefisien reliabilitas sebesar 0,926. Dan koefisien validitas pada kepuasan kerja bergerak dari 0,311 sampai dengan 0,751 sedangkan koefisien realibilitasnya sebesar 0,908. Berdasarkan analisis data, diperoleh korelasi sebesar $=0,791$ dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan di Kota Payakumbuh sebesar 62%

Kata kunci : *employee engagement*,kepuasan kerja, pegawai

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT TOWARDS JOB SATISFACTION ON TRANSPORTATION SERVICES OFFICERS IN PAYAKUMBUH CITY

This study aims to see whether there is a relationship between employee engagement and job satisfaction for employees of the Department of Transportation in Payakumbuh. The independent variable in this research is employee engagement, while the dependent variable in this study is job satisfaction. The measuring instrument used in this research is the employee engagement scale and job satisfaction scale. The sampling technique in this study is non-probability sampling, namely, a sampling technique that does not provide equal opportunities or opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample. The non-probability sampling technique used is the saturated sampling technique. The sample in this study were 40 employees of the Department of Transportation in Payakumbuh. The results of the trial show that the validity coefficient on employee engagement moves from 0.394 to 0.758, while the reliability coefficient is 0.926. And the validity coefficient on job satisfaction moves from 0.311 to 0.751 while the reliability coefficient is 0.908. Based on data analysis, obtained a correlation of $r = 0.791$ with a significance level of 0.000 which means the hypothesis is accepted. This shows that there is a significant relationship between employee engagement and job satisfaction for employees of the transportation department in Payakumbuh city of 62%.

Keywords: employee engagement, job satisfaction, employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam kehidupan. Oleh karenanya sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi dalam bidang pemerintahan, ekonomi maupun kemasyarakatan. Dalam mengontrol dan memberi *energy* positif pada diri sendiri maka diperan *employee engagement* sangat berperan penting terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Johan (Suhery, Ravelby, & Sutiye, 2020) pekerja dengan *employee engagement* yang kuat terhadap tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stress dalam tekanan pekerjaan dan mengelola perubahan yang terjadi. Menurut Schaufeli & Bakker (Suhery, Ravelby, & Sutiye, 2020) *employee engagement* merupakan suatu hal positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri atas tenaga, dedikasi dan penyerapan. Ketiga sub dimensi *employee engagement* ini dapat memperlihatkan pertimbangan untuk seorang karyawan ketika mereka berhasil mencetak prestasi tinggi. Dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai, maka pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui upaya peningkatan *employee engagement*.

Menurut Schaufeli & Bakker (Suhery, Ravelby, & Sutiye, 2020). mendefinisikan *employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi dan nilainya. Menurut Wellins & Concelman (Suhery, Ravelby, & Sutiye, 2020) *employee engagement* dapat dilihat sebagai suatu

kekuatan yang memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut dapat berupa komitmen, baik bagi pemerintahan maupun pada pekerjaannya, dan juga berupa rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, usaha yang lebih dari biasanya, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dinas Perhubungan adalah suatu lembaga yang terdiri secara mandiri dalam melaksanakan peran pelaksanaan kebijakan berdasarkan pemerintahan otonomi daerah adanya otonomi daerah memberikan desentralisasi pada Dinas Perhubungan untuk melaksanakan otonomi seluas-luasnya berikut semua aparatur dan keuangannya kecuali hal-hal yang bersifat nasional yang akan diatur dan undang-undang.

Menurut Mangkunegara (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Menurut Sinambela (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Menurut Rivai (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Schermerhorn (Akhmal et al., 2018) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Pegawai Dinas Perhubungan pasti mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja yang diterima pegawai dinas perhubungan berkaitan erat dengan fasilitas yang diterima dan bagaimana kondisi pekerjaan itu sendiri apakah sudah membuat pegawai merasa nyaman, sehingga pekerja merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan data yang saya dapatkan dari lapangan yang diajukan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh mengatakan bahwa *work engagement* tergolong cukup rendah. Hal ini ditandai dengan fenomena dimana sebagian pegawai

tampak kurang semangat dan serius dalam bekerja. Misalnya ketika mereka sampai diruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol berbagai hal diluar pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang, keterlambatan yang cukup tinggi, kurangnya kepedulian pegawai terhadap pekerjaan dan pemerintahan, dan sering juga pegawai yang izin keluar untuk hal-hal pribadi yang sangat mengganggu operasional pekerjaan. Padahal pihak pemerintahan menginginkan adanya perubahan terhadap kebiasaan-kebiasaan yang sudah ada, guna meningkatkan kinerja pegawai dan tentu saja akan berpengaruh terhadap pemerintahan. Pemerintahan dituntut untuk dapat beroperasi dengan baik, oleh karena itu pemerintah Dinas Perhubungan menuntut pegawai untuk lebih aktif dalam membantu pencapaian tujuan dari pemerintahan sendiri.

Meskipun demikian ada sebagian pegawai yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya menghadapi hari tersebut, antusias dalam mengerjakan pekerjaan dan pada saat istirahat tampak ada pegawai yang masih berkulat dengan pekerjaan dan bersedia pulang lebih lama atau dalam kata lain pegawai itu sulit lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya. Adanya pegawai yang terlibat secara aktif di dalam pekerjaannya menandakan bahwa pemerintah tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena adanya pegawai yang memiliki keterikatan yang baik dengan pemerintahan tempat ia bekerja, maka tentu saja akan memiliki antusias yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok mereka.

Sebaliknya, bagi pegawai yang memiliki *work engagement* yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif.

Penelitian ini pernah juga diteliti oleh Mariska (2018) dengan judul “Hubungan Antara *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja”, lalu penelitian yang dilakukan oleh Halias & Prahara (2020) dengan judul “Kepuasan Kerja Dengan *Employee Engagement* Pada Driver Ojek Online”, lalu adapun penelitian yang dilaksanakan oleh Akuntansi (2020) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* di Perwiratama Group” Adapun perbedaan peneliti sebelumnya dengan peneliti adalah berdasarkan tempat dan waktu penelitian, sampel dan populasi.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang, maka dapat dilihat rumusan masalah dari masalah ini : Apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.

D. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memiliki beberapa manfaat, diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini membahas tentang hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan yang positif bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, yaitu:

- a. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapat gelar sarjana psikologi di program studi Psikologi Industri dan Organisasi , Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, serta menambah pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan keterampilan yang baik dan benar.
- b. Bagi Akademik, menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan Psikologi Industri dan Organisasi khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja dan *employee engagement*.
- c. Bagi Instansi, sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.
- d. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan *employee engagement*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pertama kali di populerkan oleh Hoppock (Setiawan & Widjaja, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikologis secara keseluruhan, dengan demikian cara paling mudah untuk mengukur kepuasan kerja adalah dengan menanyakan pekerja secara langsung tentang kepuasan yang dialaminya sendiri, tanpa harus membagi-baginya menjadi beberapa dimensi. Suparyadi (Setiawan & Widjaja, 2018) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterima. Kepuasan kerja sendiri juga dinyatakan sebagai suatu keadaan yang dirasakan oleh pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, hal tersebut ditunjukkan oleh pegawai dengan cara menyukai tugasnya dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah hubungan positif pegawai dengan perusahaan itu sendiri.

Menurut Robbins dan Judge (Fitria & Linda, 2020) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting penentu kesuksesan suatu organisasi. Menurut Handoko (Fitria & Linda, 2020) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan pekerjaannya dengan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam Wexley & Yukl (dalam Halias & Prahara, 2020).

Kaswan (dalam Halias & Prahara, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian pegawai tentang seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja juga merupakan perasaan pegawai bahwa bekerja sebagai hal menyenangkan yang memberikan pertumbuhan karier, perkembangan peluang dalam bekerja, dan membuat pegawai untuk membantu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, Robinson (dalam Halias & Prahara, 2020).

Menurut As'ad (dalam Halias & Prahara, 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai dalam memandang pekerjaannya, pegawai akan bekerja dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja memiliki korelasi dengan berbagai variabel, salah satunya berkorelasi dengan variabel *employee engagement*. Apabila pegawai merasakan adanya kepuasan kerja, maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga akan menunjukkan rasa *engaged-nya*.

Pegawai yang *engaged* cenderung loyal dan bersedia bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Tidak hanya bertahan tetapi juga berkontribusi pada keuntungan perusahaan serta bekerja secara produktif dan berkualitas, yang didefinisikan oleh Triwijanarko (dalam Halias & Prahara, 2020), hal tersebut menjadikan kepuasan kerja secara konsisten berkaitan dengan seberapa besar *employee engagement* yang dimiliki karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Karangan (Halias & Prahara, 2020) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 60.8% terhadap *employee engagement*.

Kepuasan kerja adalah “*The appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job value, providing these value are congruent with or help full fit one’s basic need*”. Artinya tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya, dalam Indrasari (2017).

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Halias & Prahara, 2020) kepuasan kerja terbagi dalam tiga aspek yaitu :

- a. Aspek pekerjaan merupakan perasaan serta sikap pegawai dalam memandang suatu pekerjaan.
- b. Aspek kompensasi merupakan sejumlah upah yang diterima pegawai sesuai dengan harapannya.
- c. Aspek pengawasan merupakan pandangan pegawai bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dengan memberikan bantuan serta dukungan perilaku ketika dibutuhkan oleh pegawainya.

3. Faktor Yang Mendukung Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge dalam jurnal (Suhery, Ravelby, & Sutiyem, 2020) terdapat 5 faktor yang mendukung kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang. Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang bagaimana cara mereka mengerjakannya.
- b. Kompensasi yang sesuai kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah persepsi keadilan. Penentuan adil dapat didasarkan pada besarnya tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, tingkat keterampilan individu pegawai, dan standar pengupahan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Para pegawai memiliki kepedulian akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memperlancar tugasnya. Pegawai lebih menyukai keadaan sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan.
- d. Rekan sekerja yang mendukung. Pekerjaan juga berguna untuk mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja.
- e. Adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Adanya kesesuaian antara kepribadian pegawai dengan jenis pekerjaan akan menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Yang dan Hwang (Setiawan & Widjaja, 2018) membagi indikator kepuasan kerja menjadi dua, yaitu:

1) Faktor intrinsik. Faktor yang mencerminkan tugas dan pekerjaan itu sendiri dan bagaimana orang-orang merasakan pekerjaan yang karyawan lakukan.

Indikator dari faktor intrinsik kepuasan kerja meliputi:

- a. Pekerjaan adalah sebuah tantangan bagi saya (*my job is challenging*).
- b. Kemampuan saya sesuai dengan pekerjaan saya (*my skillset fits well with my job*).
- c. Saya merasa saya memiliki potensi yang baik dalam pekerjaan saya (*I can realize my full potential in my job*).

2) Faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja ekstrinsik memperhatikan aspek kerja yang tidak berhubungan langsung atau sedikit berhubungan dengan melakukan tugas pekerjaan.

- a. Perusahaan dimana saya bekerja menawarkan jenjang karir yang menjanjikan (*my company offers equitable promotion path*).
- b. Perusahaan dimana saya bekerja memberikan keunggulan-keunggulan yang baik untuk karyawan dalam bekerja (*my company provide good benefits*).
- c. Perusahaan dimana saya bekerja selalu berusaha untuk memperbaiki lingkungan kerjanya (*my company actively seeks to improve working conditions*).

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Usman (dalam Bahri & Chairatun Nisa, 2017) kepuasan kerja dilatar belakangi oleh faktor-faktor yaitu :

1. Imbalan jasa.
2. Rasa aman.
3. Pengaruh antarpribadi.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

B. Employee Engagement

1. Pengertian *Employee Engagement*

Meskipun *employee engagement* belum dapat dirumuskan sebagai sesuatu dalam spesifik tertentu, namun *employee engagement* menurut Adi & Fithriana (2018) dapat didefinisikan sebagai “*Engagement* adalah karakter personal yang stabil dimana mempresentasikan kecenderungan untuk hidup dan bekerja dengan antusiasme tinggi”.

Menurut Schaufeli & Bakker (Suhery, Ravelby, & Sutiye, 2020) mendefinisikan *engagement* sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandangan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, *absorption*. Keterikatan pekerja (*employee engagement*), merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. *Employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap organisasi dan nilainya.

Menurut Schaufeli, Gonzalez & Bakker (dalam Halias & Prahara, 2020) *employee engagement* merupakan pandangan hidup positif yang membawa pekerja pada keadaan pemenuhan diri untuk menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya pekerja merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya.

Employee engagement menurut Bakker dan Demerouti (Gibson et al., 2016) adalah “Para pekerja yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka akan lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja.” Ketika mereka terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan *goal* yang ingin dicapai perusahaan.

Employee engagement merupakan faktor determinan utama dari komitmen organisasi. *Employee engagement* telah menjadi istilah yang populer dan digunakan secara luas. Banyak riset membuktikan bahwa *employee engagement* dapat meramalkan hasil kerja, kesuksesan organisasi, dan kinerja keuangan, seperti total pengembalian kepada para pemegang saham. Didefinisikan oleh Saks (dalam Fitria & Linda, 2020) sebagai keterlibatan dan kepuasan individu dan juga rasa antusias untuk bekerja.

Menurut Baumruk (Setiawan & Widjaja, 2018) *employee engagement* dianggap sebagai faktor yang paling kuat untuk mengukur suatu keberhasilan perusahaan. Menurut Anita (Setiawan & Widjaja, 2018) *employee engagement* sendiri didefinisikan sebagai perlakuan positif yang dilakukan oleh pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut dan pekerja yang *engaged* dalam pekerjaannya sadar atas tujuan organisasi, pekerjaan, lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu perasaan dan perlakuan yang bersifat positif untuk melakukan sebuah pekerjaan yang dimiliki pada individu terhadap pekerjaannya.

2. Aspek *Employee Engagement*

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *employee engagement* oleh Schaufeli (Gibson et al., 2016) yaitu :

- a. *Vigor* merupakan keterikatan pekerja yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh didalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.
- b. *Dedication* merupakan keterikatan pekerja secara emosional pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias pekerja di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi

mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

- c. *Absorption* merupakan keterikatan pekerja yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan pegawai yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya. Di saat melakukan pekerjaannya, mereka cenderung membuat waktu berlalu dengan begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk melepaskan atau memisahkan diri dengan pekerjaan.

3. Kategori *Employee Engagement*

Gallup (Setiawan & Widjaja, 2018) mengelompokkan 3 jenis pekerja berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

- a. *Engaged employees*, seorang motivator di dalam organisasi. Pegawai cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik.
- b. *Not engaged employees*, pegawai tipe ini cenderung hanya fokus terhadap tugasnya saja dibandingkan dengan pencapaian tujuan dari pekerjaan tersebut dari atasan dan cenderung tidak memiliki energi ketika bekerja.
- c. *Actively disengaged employees*, pegawai tipe ini adalah pegawai yang sama sekali tidak punya rasa *engagement*. Pegawai akan secara terbuka

menunjukkan perasaan tidak bahagia dan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

4. Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Vazirani (Halias & Prahara, 2020) salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah kepuasan kerja, hal ini dikuatkan oleh Kaswan (dalam Halias & Prahara, 2020) bahwa kepuasan kerja secara signifikan dapat mempengaruhi *employee engagement* dan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*. Menurut Schaufeli (Setiawan & Widjaja, 2018) *employee engagement* dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yaitu :

1. *Job demands* (tuntutan kerja) adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang ditinjau dari segi beban pekerjaan, yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung.

2. *Job resources* (sumber daya kerja) adalah segala aspek fisik, sosial, psikologis dan atau organisasional yang berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, serta menstimulasi pengembangan dan pertumbuhan personal. Sumber daya kerja memiliki potensi motivasi intrinsik karena dapat memfasilitasi perkembangan dan pembelajaran individu. Sumber daya kerja juga memberikan potensi motivasi

ekstrinsik dengan menyediakan fasilitasi yang bersifat instrumental untuk membantu pekerja mencapai tujuan.

3. *Personal resources* (sumber daya pribadi) adalah evaluasi diri positif yang mengacu kepada individu yang memiliki kemampuan untuk sukses dan mempengaruhi dan bertahan terhadap ancaman lingkungannya. *Personal resource* mengacu pada interaksi individu dan lingkungannya secara spesifik *self-efficacy* yang terkait dengan pekerjaan. Stimulus yang tepat untuk meningkatkan keterikatan kerja, salah satunya dimulai dari dalam diri individu (*personal resources*).

C. Hubungan *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja

Employee engagement mempengaruhi aspek emosi para pegawai sehingga berdampak pada perubahan sikap dan perilaku kerja pegawai. Beberapa diantaranya adalah meningkatkan kualitas kerja pegawai, kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran dan menurunkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Park & Gursoy (Suhery, Ravelby, & Sutyem, 2020) berpendapat bahwa ketika pegawai terikat dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis pegawai, misalnya kepercayaan diri dan optimis, akan mendorong pegawai lebih jauh lagi dan hal ini akan mendorong kepuasan.

Employee engagement mempengaruhi kepuasan pegawai untuk lebih antusias dan lebih menyukai pekerjaannya. Saks (Setiawan & Widjaja, 2018) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah faktor penghubung dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Jaiswal, Pathak, & Kumari (Setiawan & Widjaja, 2018)

membuktikan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, pegawai yang *engaged* cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi daripada pegawai yang tidak *engaged* terhadap tugas dan pekerjaannya.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan di Kota Payakumbuh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel yang diukur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*) : *Employee Engagement*
2. Variabel terikat (*dependent variable*) : Kepuasan Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2014). Setelah variabel-variabel diidentifikasi dan diklasifikasikan, maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Penyusunan definisi operasional ini perlu, karena definisi operasional itu akan menunjuk alat pengambilan data mana yang cocok untuk digunakan.

1. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah suatu perasaan dan perlakuan yang bersifat positif untuk melakukan sebuah pekerjaan yang dimiliki pada individu terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* diukur menggunakan skala *employee engagement* yang disusun menggunakan aspek-aspek *employee engagement* yang diungkapkan oleh Schaufeli (Gibson et al., 2016) yaitu aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang dirasakan oleh pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, hal tersebut ditunjukkan oleh pegawai dengan cara menyukai tugasnya dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah hubungan positif pegawai dengan perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja diukur menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun menggunakan aspek kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (dalam Halias & Prahara, 2020) yaitu pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan yang berjumlah 40 orang dengan distribusi populasi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Distribusi Populasi

no	Posisi Kerja	JML
1	Kir	15
2	Parkir	10
3	Operasional	15
Total		40

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Oleh karena itu, sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya sangat tergantung pada sejauh mana karakteristik sampel sama dengan karakteristik populasinya (Azwar, 2014). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Peneliti menentukan jumlah sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu, teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Dalam penggunaannya peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mengambil keseluruhan anggota populasi sebagai sampel penelitian yang berjumlah 40 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala *employee engagement* dan skala kepuasan kerja dengan menggunakan skala model likert, yaitu suatu metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subjek sebagai penentu nilai skalanya. Format respon jawaban skala *employee engagement* dan skala kepuasan kerja berdasarkan empat pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Peneliti

tidak menggunakan jawaban tengah “N” (Netral), sebagaimana menurut Azwar (2014) apabila jawaban tengah disediakan, maka subjek akan memilih jawaban tengah, sehingga data mengenai perbedaan diantara subjek menjadi kurang informatif dan sikap subjek yang sebenarnya tidak dapat diketahui secara jelas.

Kriteria pemberian skor untuk skala *employee engagement* dan skala kepuasan kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kriteria Pemberian Skor

Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Favourable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavourable</i>	1	2	3	4

a. Skala Employee Engagement

Penyesuaian diri diukur menggunakan skala *employee engagement* yang disusun berdasarkan aspek *employee engagement* menurut Schaufeli (Gibson et al., 2016) yaitu aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Sebaran item-item skala *employee engagement* dapat dilihat pada tabel yang berisi aspek-aspek *employee engagement* dan distribusi item skala *employee engagement* dibawah ini :

Tabel 3.3
Blue Print Skala Employee Engagement

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1,7,13,19	4,10,16,22	8
2	<i>Dedication</i>	5,11,17,23	2,8,14,20	8
3	<i>Absorption</i>	3,9,15,21	6,12,18,24	8
Jumlah		12	12	24

b. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja diukur menggunakan skala yang dimodifikasi berdasarkan aspek kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Wexley dan Yukl (dalam Halias & Prahara, 2020) yaitu pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan.

Sebaran *item-item* skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel yang berisi aspek-aspek kepuasan kerja dan distribusi *item* skala kepuasan kerja di bawah ini:

Tabel 3.4
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Pekerjaan	1,7,13,19	4,10,16,22	8
2	Kompensasi	5,11,17,23	2,8,14,20	8
3	Pengawasan	3,9,15,21	6,12,18,24	8
Jumlah		12	12	24

2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Artinya, suatu tes atau alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2014).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi dan validitas konstruk, sebelum dilakukan uji coba validitas isi ditegakkan pada langkah telaah dan revisi *item-item* pernyataan berdasarkan pendapat *professional judgement* (Frihapma Semita Ade, M.Psi., Psikolog dan Rina Mariana, S.Psi., M.M). Validitas konstruk adalah validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur konstruk teoritik yang hendak diukur (Sugiyono, 2014). Uji validitas konstruk dilaksanakan setelah melakukan uji coba di lapangan, dimana pengujinya menggunakan bantuan IBM SPSS21,0 , jawabannya dalam validitas ini sejauh mana *item-item* tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representatif) dan sejauh mana *item-item* tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi).

Penentuan *item* yang daya diskriminasinya tinggi atau rendah menggunakan kriteria $r_{XY} \geq 0,30$ (Sugiyono, 2014). Suatu data skala dikatakan valid jika daya diskriminasi item lebih besar atau sama dengan 0,30 ($r_{XY} \geq 0,30$) dan sebaliknya data skala dikatakan gugur jika daya diskriminasi item lebih kecil dari 0,30 ($r_{XY} < 0,30$).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Reliabilitas berkenaan dengan taraf keterpercayaan atau taraf konsistensi hasil ukur (Azwar, 2014). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan belahan dua yaitu menggunakan *alpha cronbach* dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 21.0 untuk mengetahui konsistensi setiap *item* atau pernyataan.

E. Teknik Pengolahan Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Priyatno (2018) menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2018).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi (Priyatno, 2018). Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak sedangkan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data kedua variabel berkorelasi secara linier. Analisis data yang digunakan adalah dengan analisis statistik dengan pertimbangan bahwa statistik bekerja dengan angka, bersifat objektif dan universal dalam arti dapat digunakan hampir pada semua bidang

penelitian. Menurut Azwar (2014) guna memudahkan dalam melakukan komputasinya, rumusan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* atau koefisien korelasi *Pearson* dapat disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	=	Koefisien validitas
$\sum X$	=	Jumlah skor asli variabel X
$\sum Y$	=	Jumlah skor asli variabel Y
$\sum XY$	=	Jumlah hasil skor X dengan skor Y yang berpasangan
$\sum X^2$	=	Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X
$\sum Y^2$	=	Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
N	=	Jumlah sampel
X	=	Jumlah skor <i>item</i>
Y	=	Jumlah skor total

Korelasi *product moment* dilambangkan dengan r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$ hal ini sesuai dengan rumus koefisien korelasi dengan ketentuan $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, $r = 1$ artinya korelasi sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan disesuaikan dengan nilai tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.7
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2011)

4. Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan setelah korelasi dihitung, kemudian dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien Determinasi (KD) merupakan besarnya persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel independen (Y). Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (Sugiyono, 2011). Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X dan variabel Y, maka dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Nilai koefisien determinan
r = Nilai koefisien korelasi

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh merupakan sebuah Organisasi Perangkat Daerah ber-Type C yang beralamat Jl. Anggrek No.20 Komp. Terminal Koto Nan IV Kel. Bulakan Balai Kandi Kec. Payakumbuh Barat Kota Payakumbuh Kode Pos: 26225. Kepala Dinas Perhubungan dari Kota Payakumbuh adalah Bapak Nofriwandi, SH,MM, dengan dibantu oleh seorang Sekretaris, 2 (dua) orang kepala Subbag, 2 (dua) orang Kepala Bidang, dan 6 (enam) orang Kasie serta 3 (tiga) orang Kepala UPTD dan 3 (tiga) orang KTU UPTD. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan yaitu :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris yang membawahi 2 Sub Bagian yaitu :
 - a. Subag Umum dan Kepegawaian
 - b. Subag Program dan Keuangan
3. Bidang Keselamatan dan Pengendalian Operasional membawahi 3 seksi yaitu :
 - a. Seksi Keselamatan dan Teknik Sarana
 - b. Seksi Pengendalian Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
 - c. Seksi Penyuluhan dan Pengolahan Data
4. Bidang Lalu Lintas dan Angkutan membawahi 3 seksi yaitu :

- a. Seksi Angkutan
 - b. Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas
 - c. Seksi Fasilitas Pendukung
5. UPTD Terminal membawahi :
- a. KTU UPTD Terminal
6. UPTD PKB membawahi :
- a. KTU UPTD PKB
7. UPTD Perparkiran membawahi :
- a. KTU UPTD Perparkiran

Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, mempunyai tugas dan kewajiban membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang Perhubungan, dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang perhubungan.
- b. Pembinaan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang perhubungan.
- c. Pemantauan, evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan program kegiatan pemerintahan bidang perhubungan,

Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya. Adapun beberapa visi dan misi yang ada disekolah Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh adalah

a. Visi

Perumusan visi dan misi Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh mencerminkan keinginan yang ingin dicapai, memberikan arah dan fokus yang jelas serta berorientasi kepada masa depan dalam mewujudkan keselamatan, keamanan, kelancaran dan ketertiban lalu lintas. Visi Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh adalah : “Terwujudnya Pelayanan Perhubungan yang Handal, dan Memberikan Nilai Tambah”.

b. Misi

Sedangkan untuk mewujudkan visi Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh Tahun 2017-2022 tersebut diatas dilaksanakan misi sebagai berikut: “Membangun Prasarana dan Sarana serta Meningkatkan Pelayanan Perhubungan Darat”.

2. Uji Coba Alat Ukur

Pengujian validitas isi alat ukur penelitian ini dilakukan oleh *professional judgment* (Frihapma Semita Ade, M.Psi., Psikolog dan Rina Mariana, S.Psi., M.M) melalui proses rasional. Proses ini dilakukan untuk menguji dan melihat sejauh mana item-item tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi subjek yang hendak diukur. Validitas isi dilakukan untuk memastikan apakah isi kuesioner sudah sesuai dan relevan dengan tujuan, juga menunjukkan isi yang mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur.

Alat ukur yang telah dirancang oleh peneliti terlebih dahulu dilakukan uji coba atau *try out* dengan tujuan untuk menyeleksi item-item manakah yang valid dan reliabel agar dapat digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Uji coba alat ukur penelitian dilakukan pada tanggal 08 Februari 2022 kepada 40 orang

pegawai UPTD BIB Tuah Sakato. Skala yang digunakan peneliti di dalam penelitian adalah skala *employee engagement* dan skala kepuasan kerja.

a. Validitas Alat Ukur Penelitian

Hasil uji coba *try out* terhadap skala dengan melalui uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

1) Skala *Employee Engagement*

Koefisien validitas ditetapkan besar atau sama 0,30 sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 24 pernyataan, terdapat 4 aitem yang gugur sehingga jumlah aitem yang memiliki daya beda baik adalah 20 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,394 sampai dengan 0,758. Sebaran aitem yang memiliki daya beda memuaskan dan aitem gugur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.1
Blue Print Employee Engagement Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1,7,13,19	4,10, 16 ,22	8
2	<i>Dedication</i>	5,11,17,23	2 ,8,14,20	8
3	<i>Absorption</i>	3, 9 ,15,21	6,12,18, 24	8
Jumlah		12	12	24

Keterangan : Aitem yang dicetak tebal adalah aitem yang gugur

2) Skala Kepuasan Kerja

Koefisien validitas ditetapkan besar atau sama 0,30 sehingga diperoleh hasil dari jumlah aitem awal 24 pernyataan, terdapat 5 aitem yang gugur sehingga jumlah aitem yang memiliki daya beda yang memuaskan adalah

19 pernyataan, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,311 sampai dengan 0,751. Berikut sebaran aitem yang memiliki daya beda memusakan dan aitem gugur:

Tabel. 4.2
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Pekerjaan	1,7,13,19	4,10,16,22	8
2	Kompensasi	5,11,17,23	2,8,14,20	8
3	Pengawasan	3,9,15,21	6,12,18,24	8
Jumlah		12	12	24

Keterangan : Aitem yang dicetak tebal adalah aitem yang gugur

b. Reliabilitas Alat Ukur

Hasil uji reliabilitas pada skala *employee engagement* melalui teknik analisis *alpha cronbach* diperoleh koefisien sebesar 0,926. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala *employee engagement* memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Reliabilitas skala kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Setelah melalui proses penghitungan hasil *try out*, maka pada skala kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,908 Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang tinggi.

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2016). Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas.

c. Blueprint Penelitian

Tabel 4.3
Skala *Employee Engagement* Setelah Uji Coba

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Vigor</i>	1,7,13,19	4,10,16	7
2	<i>Dedication</i>	5,11,17,20	2,8,14	7
3	<i>Absorption</i>	3,9,15	6,12,18	6
Jumlah		11	9	20

Tabel 4.4
Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Pekerjaan	1,7	4,10,15,17	6
2	Kompensasi	5,11,16	2,8,13,19	7
3	Pengawasan	3,9,14,18	6,12	6
Jumlah		9	10	19

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian ditentukan dengan menggunakan menggunakan *sampling* jenuh yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu sebanyak 40 orang pegawai Dinas Perhubungan dijadikan sebagai sampel penelitian.

2. Pengumpulan Data

Sebelum memulai penelitian terlebih dahulu peneliti meminta persetujuan dari dosen pembimbing untuk mengambil data. Setelah diberikan izin untuk pengambilan data, peneliti melakukan pengumpulan data melalui observasi dan

wawancara untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan yang akan diteliti.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada seluruh pegawai Dinas Perhubungan yang ditargetkan menjadi sampel penelitian. Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti terlebih dahulu memberitahukan petunjuk pengisian dengan singkat.

3. Jadwal Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala *employee engagement* dan skala kepuasan kerja. Pengambilan data dimulai pada hari 14 Februari 2022. Skala yang telah diisi oleh pegawai Dinas Perhubungan langsung dikembalikan ke peneliti.

C. Analisis Data

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data hasil penelitian yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan antara variabel penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Priyatno (2013) menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau $> 0,05$.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *IBM SPSS* versi 21.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Normalitas Skala *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
<i>Employee Engagement</i>	40	0,961	0,314	Normal
Kepuasan Kerja	40	0,785	0,569	Normal

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala *employee engagement* sebesar $p = 0,314$ dengan $KSZ = 0,961$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala *employee engagement* terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,569$ dengan $KSZ = 0,785$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (Priyatno, 2013). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *IBM SPSS* versi 21, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Linieritas Skala *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja

N	Df	Mean Square	F	Sig
40	1	711,022	157,045	0,000

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai $F = 157,045$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada *employee engagement* dan kepuasan kerja dinyatakan linier.

3. Uji Hipotesis

Pengolahan data penelitian tentang hubungan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja kepada 40 orang pegawai Dinas Perhubungan dengan menggunakan uji *statistic Product Moment* dengan bantuan SPSS 21. Hasil perhitungan uji korelasi *Product Moment (Pearson)* dengan bantuan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Korelasi Antara *Employee Engagement*
Dengan Kepuasan Kerja

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	R square	Kesimpulan
0,000	0.01	0,791	0,626	<i>sig (2-tailed) 0,000 < 0,01 level of significant (α), berarti hipotesis diterima.</i>

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel *employee engagement* dengan kepuasan kerja yaitu sebesar $r = 0,791$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ Hal ini menunjukkan adanya korelasi berarah positif dengan taraf yang kuat, artinya jika perilaku *employee engagement* tinggi, maka kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan akan tinggi, dan sebaliknya jika *employee engagement* rendah, maka kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan akan rendah. Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan bantuan *IBM SPSS* versi 21, didapatkan $p = 0,000 < 0,01$

level of significant (α) maka hipotesis diterima, sehingga diketahui bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan.

Berikut tabel deskriptif statistik dari variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja berdasarkan mean empirik sebagai berikut:

Tabel 4.8
Descriptive Statistic Skala Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Employee Engagement</i>	40	45	67	56,98	5,137
Kepuasan Kerja	40	43	66	55,35	5,395

Berdasarkan nilai *mean empirik* tersebut, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Sugiyono, 2011), dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Norma Kategorisasi

Norma	Kategorisasi
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0 \sigma) \geq X$	Tinggi

Keterangan :

X : Skor mentah sampel

μ : *Mean* atau rata-rata

σ : Standar Deviasi

Berdasarkan norma diatas, maka diperoleh kategorisasi subjek penelitian pada variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut ;

Tabel 4.10
Kategori *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
<i>Employee Engagement</i>	45-51	7	17,5%	Rendah
	52-61	27	67,5%	Sedang
	62-67	6	15%	Tinggi
Kepuasan Kerja	43-49	7	17,5%	Rendah
	50-60	26	65%	Sedang
	61-66	7	17,5%	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat digambarkan 7 orang (17,5%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki *employee engagement* ditaraf rendah, 27 orang (67,5%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki *employee engagement* ditaraf sedang dan 6 orang (15%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki *employee engagement* ditaraf tinggi.

Sementara itu ada 7 orang (17,5%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki kepuasan kerja ditaraf rendah, 26 orang (65%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki kepuasan kerja ditaraf sedang, dan 7 orang (17,5%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki kepuasan kerja ditaraf tinggi.

4. Sumbangan Efektif

Besar sumbangan variabel *employee engagement* terhadap variabel kepuasan kerja dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikali dengan 100% (Sugiyono, 2011). Derajat koefisien determinan dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KP = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

$KP = r^2 \times 100 \%$

$= 0,791^2 \times 100 \%$

$= 0,625681 \times 100 \%$

$= 62,5681 \%$

$= 63\%$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan bahwa besarnya sumbangan variabel *employee engagement* terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 63% dan 37% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Robbins & Judge (dalam Suhery et al., 2020) terdapat 5 faktor yang mendukung kepuasan kerja, yaitu kondisi mental, kompensasi, kondisi kerja, rekan kerja, dan kesesuaian kepribadian.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment (Pearson)* yang dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS* versi 21.0, dimana *level of significant* (α) 0,01 diperoleh $r = 0,791$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ Hal ini menunjukkan adanya korelasi berarah positif dengan taraf yang kuat. Artinya jika *employee engagement* pegawai tinggi, maka kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan akan tinggi. Sebaliknya jika *employee engagement* pegawai rendah, maka kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan akan rendah. Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan bantuan *IBM SPSS* versi 21, didapatkan $p = 0,000 < 0,01$ *level of significant* (α), sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2011) yang menyatakan jika $\text{sig} < 0,01$ maka hipotesis diterima, sehingga diketahui bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan.

Dalam penelitian ini digambarkan bahwa 7 orang (17,5%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki *employee engagement* ditaraf rendah, 27 orang (67,5%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki *employee engagement* ditaraf sedang dan 6 orang (15%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki *employee engagement* ditaraf tinggi. Sementara itu ada 7 orang (17,5%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki kepuasan kerja ditaraf rendah, 26 orang (65%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki kepuasan kerja ditaraf sedang dan 7 orang (17,5%) pegawai Dinas Perhubungan memiliki kepuasan kerja ditaraf tinggi.

Dalam penelitian ini juga didapati besarnya sumbangan variabel *employee engagement* terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 63% dan 37% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Robbins & Judge (dalam Suhery et al., 2020) terdapat 5 faktor yang mendukung kepuasan kerja, yaitu kondisi mental, kompensasi, kondisi kerja, rekan kerja, dan kesesuaian kepribadian.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Setiawan & Widjaja (2018) yang menunjukkan bahwa indikator-indikator *employee engagement* terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin karyawan fokus dalam bekerja dan semakin karyawan terlibat dalam pekerjaannya, semakin karyawan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Suhery (et al., 2020) dalam penelitiannya yaitu karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerjanya. Kemudian Lamidi (dalam Suhery et al., 2020) juga mengatakan bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Park & Gursoy (dalam Suhery et al., 2020) menyebutkan bahwa ketika karyawan yang

merasa terikat dengan pekerjaannya maka ia juga akan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Saks (dalam Setiawan & Widjaja, 2018) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah faktor penghubung dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian Jaiswal, Pathak, & Kumari (dalam Setiawan & Widjaja, 2018) juga membuktikan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karyawan yang *engaged* cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak *engaged* terhadap tugas dan pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari tujuan penelitian yaitu:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan di Kota Payakumbuh dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,791$ yang berarah positif dan dalam kategori kuat, yang artinya jika *employee engagement* tinggi, maka kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan di Kota Payakumbuh akan tinggi, dan sebaliknya jika *employee engagement* rendah, maka kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan di Kota Payakumbuh akan rendah, berarti hipotesis diterima.
2. Adapun sumbangan efektif variabel *employee engagement* terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 63% dan 37% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan yang dapat bermanfaat, diantaranya:

1. Bagi Pegawai Dinas Perhubungan

Disarankan bagi pegawai Dinas Perhubungan di Kota Payakumbuh untuk dapat menghadapi dan menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja dengan guna sebagai pendukung *employee engagement* yang dipersepsi sehingga dapat memudahkan segala urusan yang menyangkut pekerjaan dimulai dengan bersikap fleksibel sesuai dengan SOP, memahami keterhubungan sebab akibat dari setiap tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang tengah dihadapi dan terbuka untuk semua emosi positif yang ada dilingkungan kerja.

2. Bagi Pihak Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Disarankan agar dapat membantu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja (*employee engagement*) serta, hendaknya instansi memperhatikan bahwa faktor keterikatan kerja karyawan memberikan pengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja. Seperti halnya penghargaan yang berarti untuk proyek apapun yang sudah menuai perkembangan, setidaknya harus ada penghargaan yang diberi kepada karyawan, buatlah lingkungan kerja jadi seimbang antara kehidupan sosial dan soliter, jagalah asas kejujuran, dan yang terakhir bentuklah tim kerja yang seimbang. Untuk itu instansi hendaknya memperhatikan keterikatan kerja yang akan dirasakan oleh karyawan, seperti dalam tekanan-tekanan sistem organisasi, dan karakteristik tugas yang dibebankan karyawan, instansi juga disarankan dapat mengingat kebutuhan-

kebutuhan karyawan, harapan, dan nilai-nilai dari anggota organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan permasalahan yang sama dengan penelitian ini, disarankan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih berhubungan dengan kepuasan kerja seperti kepribadian, kemampuan pemahaman, kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, prokrastinasi, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). Employee Engagement pada Sektor Bisnis dan Publik. In *CV. IRDH (Reseach & Punlishing)*.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07, 20–24.
- Akuntansi, J., Ekonomi, F., Kristen, U., Wacana, S., Manajemen, J., Ekonomika, F., & Mada, U. G. (2020). *pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement*. 105–121.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2020). Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Employee Engagement dan Organizational Commitment. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 17. <https://doi.org/10.33603/jibm.v4i1.3347>
- Gibson, Mustamu, R. H., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). Pengaruh Employee Engagement. *Jurnal Agora*, 4(2), 101–107.
- Halias, D. S., & Prahara, S. A. (2020). Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement pada Driver Ojek Online. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 95–100. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.62>
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Mariska, D. D. (2018). Hubungan Antara Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 14(1), 91. <https://doi.org/10.32528/ins.v14i1.1161>
- Priyatno, D. (2018). *SPSS, Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. CV. ANDI OFFSET.
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kulitatif dan Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Suhery, Ravelby, T. A., & Sutiyem. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Suhery, Ravelby, T. A., Sutyem, Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

SKALA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
KEPUASAN KERJA

(*TRY OUT*)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Usia :
Posisi Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda atau pilihan yang menurut anda cocok dengan diri anda, dengan cara memberi tanda *check-list* (√) pada salah satu dari empat kolom jawaban yang telah disediakan.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

- SS : Anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut
S : Anda **Sesuai** dengan pernyataan tersebut
TS : Anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut
STS : Anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda-beda, oleh karena itu, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Contoh :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya membuat target sebelum melakukan sesuatu		√		

“Atas bantuan dan kerja sama anda, saya ucapkan terima kasih”

SELAMAT BEKERJA

Bagian 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat bekerja saya merasa kuat dan bersemangat				
2	Saya tidak butuh penghargaan lebih untuk bekerja disini				
3	Saya larut dalam pekerjaan saya				
4	Beban pekerjaan saya begitu berat sehingga sering kali saya merasa tidak cukup kuat				
5	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
6	Saya menyadari setiap hal yang terjadi saat saya bekerja dan semuanya terasa begitu lama				
7	Ketika saya bangun dipagi hari, saya bersemangat untuk berangkat kerja				
8	Kesulitan yang saya dapati saat bekerja tidak dapat lagi disebut sebagai tantangan				
9	Saya merasa senang saat sibuk bekerja				
10	Saya tidak peduli dengan pekerjaan saya				
11	Pekerjaan saya dapat menjadi suatu kisah inspiratif bagi diri saya sendiri				
12	Saya ingin cepat pulang dan beristirahat dari pekerjaan saya				
13	Saya tidak merasa kelelahan walau saya terus bekerja				
14	Saya menikmati setiap waktu senggang yang saya dapat saat bekerja				
15	Saya terbawa suasana ketika saya bekerja				
16	Saya harus mendapatkan waktu istirahat yang lebih pada pekerjaan saat ini				
17	Saya akan menyelesaikan semua pekerjaan yang dapat saya kerjakan di hari ini untuk memaksimalkan kerja saya di hari esok				
18	Saya senang saat saya tidak begitu terlibat dengan situasi pekerjaan saya				

19	Dalam bekerja, jika segala sesuatu tidak berjalan dengan baik saya memilih untuk terus berusaha agar tanggung jawab saya terselesaikan				
20	Saya berharap orang-orang terdekat saya dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari pada yang saya lakukan sekarang				
21	Saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan yang dikarenakan diri saya kurang konsentrasi				
22	Saya terkadang sakit kepala dengan beban kerja yang saya terima				
23	Bekerja disini membuat hidup saya menjadi lebih menantang dan menarik				
24	saya tidak membutuhkan konsentrasi yang tinggi saat bekerja				

Bagian 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kebebasan bagi karyawannya dalam menyelesaikan target pekerjaan.				
2	Resiko pekerjaan yang saya lakukan cukup tinggi dan kurang sebanding dengan gaji yang saya dapatkan				
3	Atasan selalu membimbing saya ketika saya sedang menghadapi kesulitan				
4	Saya merasa kurang diberikan kesempatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan gaya bekerja yang saya miliki				
5	Saya merasa gaji yang saya terima sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
6	Saya merasa atasan saya kurang memberi perhatian kepada saya ketika sedang mengalami kesulitan				
7	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya sehingga saya dapat berkonsentrasi saat bekerja				
8	Menurut saya perusahaan masih kurang adil memberikan kesempatan yang sama untuk				

	promosi jabatan bagi karyawannya.				
9	Ketika saya berada dalam kesulitan atasan mengarahkan rekan kerja untuk membantu saya				
10	Saya merasa lingkungan kerja saya sangat tidak kondusif untuk bekerja				
11	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan				
12	atasan meminta kami untuk bekerja secara independen dengan kemampuan sendiri tanpa harus dikerahkan perbantuan dari rekan kerja lain				
13	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan kemampuan dan keinginan saya				
14	Menurut saya sistem penggajian saat ini masih jauh dari kata memuaskan				
15	Atasan mempercayakan kepada saya suatu tanggung jawab agar saya dapat berkembang				
16	Saya merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya kurang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
17	Sistem pembayaran gaji berjalan dengan baik dan diberikan tepat waktu				
18	Saya merasa masih kurangnya evaluasi dari atasan mengenai kinerja karyawan				
19	Saya sangat bersemangat datang bekerja setiap harinya				
20	Saya merasa sistem promosi jabatan di perusahaan saya masih belum berjalan dengan semestinya.				
21	Saya merasa atasan saya telah mendukung saya dalam bekerja				
22	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton yang diberikan oleh perusahaan				
23	Saya merasa pelaksanaan promosi jabatan di perusahaan saya sudah berjalan sesuai prosedur yang ada				
24	Saya merasa atasan kurang memerdulikan kesejahteraan karyawan				

LAMPIRAN B

TABULASI DATA SKALA *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA
(*TRY OUT*)

TABULASI EMPLOYEE ENGAGEMENT TRY OUT

SEBARAN SKALA
TRYOUT (X)

NO	inisial	SEBARAN SKALA TRYOUT (X)																								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	
1	ek	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	93
2	N	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	87
3	S A	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	88
4	er	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	80
5	da	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95
6	E	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	83
7	c m	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	91
8	z	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	91
9	sn pp	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	93
10	D P G	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
11	dd	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	89
12	ri	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	82
13	u	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	80
14	ms a	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	87
15	di	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	91
16	m y	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	83
17	w	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	85

18	aps	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
19	rj	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	80
20	a	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
21	yp	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	92	
22	ns	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	77	
23	tm p	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	82	
24	gr	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	76	
25	i	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	90	
26	sa	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91	
27	wy	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	77	
28	ir	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	86	
29	rf	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	93	
30	ad	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	81	
31	H W K	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	90	
32	W H	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	91	
33	na	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	84	
34	h s	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	80	
35	dp	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	91	
36	os	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	54	
37	ov	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	87	
38	dh	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	90	

TABULASI KEPUASAN KERJA TRY OUT

SEBARAN SKALA TRYOUT (Y)

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	To tal
1	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	74
2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	81
4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	85
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	90
6	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	87
7	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	86
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	87
9	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	88
10	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	86
11	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	74
12	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	88
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	90
14	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	78
15	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	88
16	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	54
17	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	83
18	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	87
19	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	77
20	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	84

0																									
2 1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	88
2 2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	84
2 3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
2 4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	88
2 5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	89
2 6	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	63
2 7	3	2	1	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	66
2 8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	77
2 9	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
3 0	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	88
3 1	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	73
3 2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	82
3 3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	86
3 4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	81
3 5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	84
3 6	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	87
3 7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	88
3 8	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	89
3 9	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	89
4 0	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	85

LAMPIRAN C

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel (X) *Employee Engagement*

Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
Valid		40	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem0001	81.5750	56.199	.318	.915
Aitem0002	81.6500	56.285	.296	.915
Aitem0003	81.5750	54.148	.498	.912
Aitem0004	81.6250	52.599	.738	.907
Aitem0005	81.7500	51.782	.717	.907
Aitem0006	81.5750	53.687	.607	.909
Aitem0007	81.6250	52.804	.710	.907
Aitem0008	81.7750	51.666	.645	.908
Aitem0009	81.6500	56.285	.296	.915
Aitem0010	81.5500	54.408	.581	.910
Aitem0011	81.6000	55.169	.456	.912
Aitem0012	81.7500	55.218	.442	.913
Aitem0013	81.6500	54.849	.443	.913
Aitem0014	81.5750	54.661	.535	.911
Aitem0015	81.6000	54.144	.541	.911

Aitem0016	81.6500	56.285	.296	.915
Aitem0017	81.6250	54.087	.543	.911
Aitem0018	81.7250	51.794	.714	.907
Aitem0019	81.5500	53.997	.574	.910
Aitem0020	81.8000	53.549	.618	.909
Aitem0021	81.6000	53.477	.627	.909
Aitem0022	81.6500	55.413	.372	.914
Aitem0023	81.8250	51.635	.748	.906
Aitem0024	81.6500	56.285	.296	.915

Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem0001	67.3750	48.907	.394	.926
Aitem0003	67.3750	47.061	.553	.923
Aitem0004	67.4250	45.943	.752	.919
Aitem0005	67.5500	45.279	.717	.919
Aitem0006	67.3750	46.599	.672	.920
Aitem0007	67.4250	46.148	.723	.919
Aitem0008	67.5750	45.276	.633	.921
Aitem0010	67.3500	47.618	.599	.922

Aitem0011	67.4000	48.400	.464	.924
Aitem0012	67.5500	48.510	.439	.925
Aitem0013	67.4500	47.690	.505	.924
Aitem0014	67.3750	48.189	.502	.924
Aitem0015	67.4000	46.964	.613	.922
Aitem0017	67.4250	47.430	.544	.923
Aitem0018	67.5250	45.179	.727	.919
Aitem0019	67.3500	47.618	.536	.923
Aitem0020	67.6000	46.862	.628	.921
Aitem0021	67.4000	46.913	.621	.921
Aitem0022	67.4500	47.844	.484	.924
Aitem0023	67.6250	45.061	.758	.918

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel (Y) Kepuasan Kerja

Putaran 1

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	40	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem0001	79.7750	64.794	.144	.894
Aitem0002	79.8000	60.113	.557	.885
Aitem0003	79.8750	57.958	.641	.882
Aitem0004	79.7000	59.190	.643	.882
Aitem0005	79.7500	64.295	.225	.892
Aitem0006	79.6250	63.984	.267	.891
Aitem0007	79.8250	60.815	.527	.886
Aitem0008	79.9500	58.613	.634	.882
Aitem0009	79.7500	60.346	.566	.884
Aitem0010	79.6750	59.507	.611	.883
Aitem0011	79.7750	60.794	.521	.886
Aitem0012	79.7500	67.526	-.170	.899
Aitem0013	79.6500	61.772	.452	.887
Aitem0014	79.7500	62.962	.322	.890
Aitem0015	79.7250	63.179	.327	.890
Aitem0016	79.6750	61.148	.448	.888

Aitem0017	79.7250	57.179	.723	.879
Aitem0018	79.8000	60.215	.586	.884
Aitem0019	79.6000	64.041	.262	.891
Aitem0020	79.6500	61.515	.444	.888
Aitem0021	79.6000	60.862	.612	.884
Aitem0022	79.7000	61.241	.509	.886
Aitem0023	79.8000	56.677	.709	.880
Aitem0024	79.6750	61.097	.525	.886

Putaran 2

Case Processing Summary

		N	%
Valid		40	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem0002	62.3000	54.062	.541	.903
Aitem0003	62.3750	51.522	.673	.899
Aitem0004	62.2000	53.087	.637	.901
Aitem0007	62.3250	54.481	.537	.903
Aitem0008	62.4500	52.715	.611	.901
Aitem0009	62.2500	54.346	.542	.903
Aitem0010	62.1750	53.481	.596	.902
Aitem0011	62.2750	54.307	.549	.903
Aitem0013	62.1500	55.464	.454	.905

Aitem0014	62.2500	56.090	.381	.907
Aitem0015	62.2250	56.948	.311	.908
Aitem0016	62.1750	54.917	.445	.906
Aitem0017	62.2250	50.846	.751	.897
Aitem0018	62.3000	53.805	.609	.902
Aitem0020	62.1500	55.515	.413	.907
Aitem0021	62.1000	54.554	.621	.902
Aitem0022	62.2000	55.036	.502	.904
Aitem0023	62.3000	50.267	.745	.897
Aitem0024	62.1750	54.507	.565	.903

LAMPIRAN D

SKALA PENELITIAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

DENGAN

KEPUASAN KERJA

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Usia :
Posisi Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda atau pilihan yang menurut anda cocok dengan diri anda, dengan cara memberi tanda *check-list* (√) pada salah satu dari empat kolom jawaban yang telah disediakan.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

- SS : Anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut
S : Anda **Sesuai** dengan pernyataan tersebut
TS : Anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut
STS : Anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda-beda, oleh karena itu, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Contoh :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya membuat target sebelum melakukan sesuatu		√		

“Atas bantuan dan kerja sama anda, saya ucapkan terima kasih”

SELAMAT BEKERJA

A. Employee engagement

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat bekerja saya merasa kuat dan bersemangat				
2	Saya larut dalam pekerjaan saya				
3	Beban pekerjaan saya begitu berat sehingga sering kali saya merasa tidak cukup kuat				
4	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
5	Saya menyadari setiap hal yang terjadi saat saya bekerja dan semuanya terasa begitu lama				
6	Ketika saya bangun dipagi hari, saya bersemangat untuk berangkat kerja				
7	Kesulitan yang saya dapati saat bekerja tidak dapat lagi disebut sebagai tantangan				
8	Saya tidak peduli dengan pekerjaan saya				
9	Pekerjaan saya dapat menjadi suatu kisah inspiratif bagi diri saya sendiri				
10	Saya ingin cepat pulang dan beristirahat dari pekerjaan saya				
11	Saya tidak merasa kelelahan walau saya terus bekerja				
12	Saya menikmati setiap waktu senggang yang saya dapat saat bekerja				
13	Saya terbawa suasana ketika saya bekerja				
14	Saya akan menyelesaikan semua pekerjaan yang dapat saya kerjakan di hari ini untuk memaksimalkan kerja saya di hari esok				
15	Saya senang saat saya tidak begitu terlibat dengan situasi pekerjaan saya				
16	Dalam bekerja, jika segala sesuatu tidak berjalan dengan baik saya memilih untuk terus berusaha agar tanggung jawab saya terselesaikan				
17	Saya berharap orang-orang terdekat saya dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari pada yang saya lakukan sekarang				
18	Saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan yang dikarenakan diri saya kurang konsentrasi				

19	Saya terkadang sakit kepala dengan beban kerja yang saya terima				
20	Bekerja disini membuat hidup saya menjadi lebih menantang dan menarik				

B. Kepuasan kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Resiko pekerjaan yang saya lakukan cukup tinggi dan kurang sebanding dengan gaji yang saya dapatkan				
2	Atasan selalu membimbing saya ketika saya sedang menghadapi kesulitan				
3	Saya merasa kurang diberikan kesempatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan gaya bekerja yang saya miliki				
4	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya sehingga saya dapat berkonsentrasi saat bekerja				
5	Menurut saya perusahaan masih kurang adil memberikan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan bagi karyawannya.				
6	Ketika saya berada dalam kesulitan atasan mengarahkan rekan kerja untuk membantu saya				
7	Saya merasa lingkungan kerja saya sangat tidak kondusif untuk bekerja				
8	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan				
9	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan kemampuan dan keinginan saya				
10	Menurut saya sistem penggajian saat ini masih jauh dari kata memuaskan				
11	Atasan mempercayakan kepada saya suatu tanggung jawab agar saya dapat berkembang				
12	Saya merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya kurang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
13	Sistem pembayaran gaji berjalan dengan baik dan diberikan tepat waktu				
14	Saya merasa masih kurangnya evaluasi dari atasan mengenai kinerja karyawan				
15	Saya merasa sistem promosi jabatan di perusahaan				

	saya masih belum berjalan dengan semestinya.				
16	Saya merasa atasan saya telah mendukung saya dalam bekerja				
17	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton yang diberikan oleh perusahaan				
18	Saya merasa pelaksanaan promosi jabatan di perusahaan saya sudah berjalan sesuai prosedur yang ada				
19	Saya merasa atasan kurang memerdulikan kesejahteraan karyawan				

LAMPIRAN E

TABULASI PENELITIAN *EMPLOYEE* *ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA

TABULASI SKALA *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

<i>Employee Engagement</i>																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	total	
1	bp	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	50	
2		3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
3	y	3	3	3	3	2	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
4	e	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	66	
5	tr	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	56
6	h	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	51	
7	n	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	62	
8	a	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	67	
9	s	3	3	3	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	4	4	3	1	3	47	
10	jk	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	58	
11	nio	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	55	
12	ze	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	54	
13	th	4	1	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	51	
14	r	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	61	
15	rvg	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58	
16	fw	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	57	
17	ir	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	61	
18	mg a	2	3	3	3	2	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	57	
19	mh	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	4	4	3	3	3	4	4	63	

20	r	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	57
21	rfw	4	4	2	4	2	3	4	2	3	1	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	61
22	ro	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
23	rm	3	3	1	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	60
24	sps	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	63
25	ttw	3	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	59
26	tps	3	2	1	1	1	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	52
27	tf	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	58
28	vdr	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	59
29	ww	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	53
30	yp	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	53
31	y	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	50
32	ag	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	48
33	aa p	4	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	45
34	a	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	59
35	af	4	2	2	1	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	61
36	ad	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	60
37	bh	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	60
38	dj	4	1	1	1	1	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52
39	dr m	3	2	3	2	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
40	eor	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	57

TABULASI KEPUASAN KERJA

Kepuasan Kerja																					
	inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	total
1	bp	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	47
2	yl	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	57
3	y	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	55
4	e	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	57
5	tr	4	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	54
6	h	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	48
7	n	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	58
8	a	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	56
9	s	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	4	1	3	4	44
10	jk	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	56
11	nio	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	1	4	4	3	3	3	4	54
12	ze	2	3	2	2	2	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
13	th	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	49
14	r	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	59
15	rvg	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	56
16	fw	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55
17	ir	4	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	59
18	mga	4	4	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	55
19	mh	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
20	r	3	3	1	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55
21	r fw	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	59
22	ro	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	66

LAMPIRAN F
UJI NORMALITAS, UJI LINEARITAS, UJI
HIPOTESIS (PENELITIAN)

Hasil Analisis Data Penelitian

1. Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
KK_Y	40	55.35	5.395	43	66
EE_X	40	56.98	5.137	45	67

2. Uji Asumsi

a. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KK_Y	EE_X
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.35	56.98
	Std. Deviation	5.395	5.137
	Absolute	.124	.152
Most Extreme Differences	Positive	.064	.067
	Negative	-.124	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.785	.961
Asymp. Sig. (2-tailed)		.569	.314

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KK_Y * EE_X	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK_Y * EE_X	(Combined)		1044.550	19	54.976	12.143	.000
	Between	Linearity	711.022	1	711.022	157.045	.000
	Groups	Deviation from Linearity	333.528	18	18.529	4.093	.002
	Within Groups		90.550	20	4.528		

Total	1135.100	39		
-------	----------	----	--	--

3. Uji Hipotesis

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KK_Y * EE_X	.791	.626	.959	.920

Correlations

	KK_Y	EE_X
Pearson Correlation	1	.791**
KK_Y Sig. (2-tailed)		.000
N	40	40
Pearson Correlation	.791**	1
EE_X Sig. (2-tailed)	.000	
N	40	40

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

LAMPIRAN G
SURAT IZIN PENELITIAN DAN SURAT BALASAN
PENELITIAN



Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (YPTK) Padang
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK"

Jalan Raya Lubuk Begalung, Padang, Telp. (0751) 776868, 775246, Faks. 71913, E-mail : admin@upiyptk.ac.id, Homepage : www.upiyptk.ac.id

Nomor : 004/PSIKOLOGI-UPI/II/2022
Lampiran : -
Hal : Surat Izin Penelitian

Padang, 08 Februari 2022

Kepada Yth : Bapak/Ibu

KEPALA DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA PAYAKUMBUH

Di

Tempat

Dengan hormat,

Keterkaitan dan kesesuaian antara Ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan dunia industri (*link and match*) merupakan salah satu prinsip yang diterapkan di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.

Guna mengaplikasikan hal diatas bersama ini datang menghadap Bapak/ Ibu Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, untuk diperkenankan mendapatkan izin/rekomendasi penelitian, agar yang bersangkutan dapat melaksanakan kegiatan dimaksud sebagai mana mestinya, data yang didapat hanya dipergunakan untuk penelitian dan tidak akan dipublikasikan untuk kalayak ramai. Untuk itu akan menghadap Bapak/Ibu sbb:

Nama : DINDA FIRMAN
No. Bp : 17101157510086
Program Studi : PSIKOLOGI
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Status Sekolah : Terakreditasi SK. No. 3366/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2020

Dalam penyusunan SKRIPSI dengan Judul :

**HUBUNGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUTUSAN KERJA PADA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA PAYAKUMBUH**

Demikianlah Kami sampaikan, atas bantuan dan bimbingan Bapak/Ibu serta kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Fakultas Psikologi



Dr. Herio Rizki Dewinda, M.Psi, Psikolog
Dekan



PEMERINTAH KOTA PAYAKUMBUH
DINAS PERHUBUNGAN

Jalan Anggrek (Komplek Terminal Bus Koto Nan IV)
Telp. (0752) 94779 Fax. (0752) 91319

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/ *A2* /Dishub/Pyk-2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Hadiatul Rahmat, S.Pd**
Nip : 19710921 200604 1 015
Pangkat/Gol : Pembina /IV.a
Jabatan : Sekretaris
Unit Kerja : Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama : **Dinda Firman**
Tempat/Tgl Lahir : Payakumbuh/ 16 Mei 1999
NIM : 17101157510086
Program Studi : Psikologi
Status : Mahasiswa UPI YPTK Padang
Alamat : Jln. Latsitarda No. 142 Parit Rintang

Bahwa yang Namanya tersebut diatas benar telah melakukan penelitian dengan metode Kuisisioner di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh pada tanggal 14 Februari 2022 dengan judul penelitian " *Hubungan employee engagement terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh* "

Demikianlah surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Payakumbuh, 14 Februari 2022
An. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN

KOTA PAYAKUMBUH
Sekretaris,

Hadiatul Rahmat, S.Pd
Nip. 19710921 200604 1 015

LAMPIRAN H
SURAT IZIN *TRY OUT*, SURAT BALASAN *TRY
OUT*

2/2



Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (YPTK) Padang
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK"

Jalan Raya Lubuk Begalung, Padang Telp. (0751) 776666, 775246 Faks 71913 E-mail : admin@upiptk.ac.id Homepage : www.upiypk.ac.id

Nomor : 0245/PSIKOLOGI-UPI/II/2022 Padang, 08 Februari 2022
Lampiran : -
Hal : Surat Izin Try Out

Kepada Yth : Bapak/Ibu
Kepala Kantor UPTD BIB Tuah Sakato Kota Payakumbuh
Di
Tempat

Dengan hormat,

Keterkaitan dan kesesuaian antara Ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan dunia industri (*link and match*) merupakan salah satu prinsip yang diterapkan di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.

Guna mengaplikasikan hal diatas bersama ini datang menghadap Bapak/ Ibu Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, untuk diperkenankan mendapatkan izin/rekomendasi penelitian, agar yang bersangkutan dapat melaksanakan kegiatan dimaksud sebagai mana mestinya, data yang didapat hanya dipergunakan untuk penelitian dan tidak akan dipublikasikan untuk kalayak ramai. Untuk itu akan menghadap Bapak/Ibu sbb:

Nama : DINDA FIRMAN
No. Bp : 17101157510086
Program Studi : PSIKOLOGI
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Status Sekolah : Terakreditasi SK. No. 3366/SK/BAN-PT/AK-PPJ/S/VI/2020

Dalam penyusunan SKRIPSI dengan Judul :
**HUBUNGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUTUSAN KERJA PADA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA PAYAKUMBUH**
Demikianlah Kami sampaikan, atas bantuan dan bimbingan Bapak/Ibu serta kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Fakultas Psikologi



Dr. Herio Rizki Dewinda, M.Psi, Psikolog
Dekan



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
UPTD BALAI PENGEMBANGAN TEKNOLOGI DAN
SUMBERDAYA TUAH SAKATO



Jl. Riau No. 15 Kel. Iboh - Payakumbuh email, bibtuahsakato@yahoo.co.id

Payakumbuh, Februari 2022

Nomor : 524.05/A7 / II / BPTSD/TS-2021
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Putra Indonesia
di
Padang

Dengan hormat,

Menjawab maksud surat Saudara Nomor : 0245/Psikologi-UPI/II/20022 tanggal 08

Februari 2022 perihal Surat Izin Try Out mahasiswa Bapak sebagai berikut :

Nama : Dinda Firman
No Bp : 17101157510086
Fakultas : Psikologi
Judul penelitian : HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI
DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA PAYAKUMBUH

Dengan ini kami menerangkan bahwa bersangkutan sudah melakukan uji coba
alat ukur/ try out di UPTD BIB TUAH SAKATO.

Demikian surat keterangan penelitian ini di keluarkan, untuk dapat dipergunakan
seperlunya.

An. KEPALA UPTD BPTSD
TUAH SAKATO
Usaha



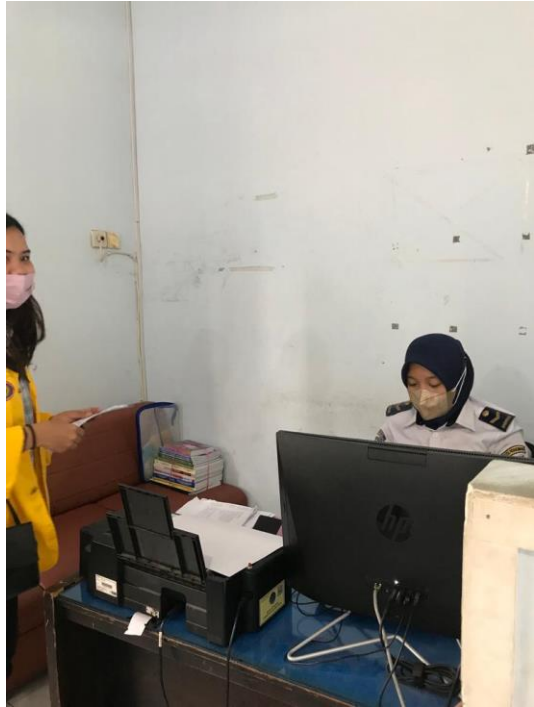
NIP. 195110222 200604 2 010

LAMPIRAN I

DOKUMENTASI PENELITIAN DINAS
PERHUBUNGAN DAN *TRY OUT* UPTD BIB TUAH
SAKATO

DOKUMENTASI PENELITIAN DINAS PERHUBUNGAN







DOKUMENTASI TRY OUT UPTD BIB TUAH SAKATO





LAMPIRAN J

DATA NAMA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN

DAN UPTD BIB TUAH SAKATO

DATA NAMA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN

DAFTAR NAMA PEGAWAI TAHUN 2022
DINAS PERHUBUNGAN KOTA PAYAKUMBUH

No.	Nama	Keterangan
1	BOBBY PRAKARSA, S.T	
2	YULHENDRI L, S.Sos	
3	YASRI	
4	ERNITA, S.Kom, MM	
5	TRISNA RAHMAWATI, S.Sos	
6	HENDRI, SH	
7	NURMANSYAH, S.Sos	
8	AFRIZON, A.Md	
9	SYAFRIADI	
10	JACKY KURNIAWAN	
11	NELISSA ISOLDE OKTRISIA	
12	ZUL EFFENDI	
13	TOMI HARIANTO	
14	RONALD	
15	ROGANDA VISIO GHANA	
16	FENI WARNIALIS	
17	INTAN RAHAYU	
18	MANJA GUSTI AULIA	
19	MAULIDIO HAMDI	
20	RAHMAYANA	
21	RAHYU FUJI WARA	
22	RANI OKTALIA	
23	RISA MAULIA	
24	SUCI PERMATA SARI	
25	TEGUH TRIPUTRA WAHYU	
26	TIARA PERMATA SARI	
27	TRESYA FRANSISKA	
28	VINNI DE REINER	
29	WESI WIDIAWATI	
30	YODI PURNAMA	
31	YULIANA	
32	ALMARDINA GUSNI	
33	ANUM ADEKA PUTRA	
34	ARDIZAL	
35	ARIFUL FIKRI	
36	ARLON DINATA	
37	BOBY HARLANDO	
38	DEFIANCIA JOENATHA	
39	DESY RATNA MARIA	
40	ELVIA OKTA RIANI	

DATA NAMA PEGAWAI UPTD BIB TUAH SAKATO

DATA PEGAWAI UPTD BPTSD TUAH SAKATO

NO	NAMA	JABATAN	KET
1	Ir. Efdal Kavri,MP	Kepala UPTD BPTSD Tuah Sakato	
2	Nilna,S.Pt	Kasubag Tata Usaha	
3	Syaiful Aslim,S.Pt	Kasi Pemeliharaan dan pengembangan	
4	Drh. Esti Rahayu	Kasi produksi Semen Beku dan Bioteknologi	
5	Desi Andriani,S.Pt	Pengawas Bibit Ternak	
6	Elvina,S.Pt	Pengawas Bibit Ternak	
7	Candra Mustika,SST	Staf UPTD BPTSD Tuah Sakato	
8	Zulfahmi,S.ST	Staf UPTD BPTSD Tuah Sakato	
9	Sri Mardhiani Penta Putri,S.Pt	Pengawas Bibit Ternak	
10	Deanne Putri Gebrina,S.Pt	Pengawas Bibit Ternak	
11	Dessofia Dinova,S.Pt	Pengawas Mutu Pakan	
12	Rhesti Indriastuti,S.Pt	Calon Pengawas Bibit ternak	
13	Usdianto,A.Md	Pengawas Mutu Pakan	
14	Mayang Sari Apresia,A.Md	Pengawas Mutu Pakan	
15	Dedi Irawan	Staf UPTD BPTSD Tuah Sakato	
16	M. Yasir	Staf UPTD BPTSD Tuah Sakato	
17	Wirman	Staf UPTD BPTSD Tuah Sakato	
18	Arni Purnama Sari,SP	THL	
19	Roma Jumaidi,S.Pt	THL	
20	Amran	THL	
21	Yuda Pratama	THL	
22	Nico Sujono	THL	
23	Tri Mulyadi Putra	THL	
24	Geri Rilando	THL	
25	Irwandi	THL	
26	Soni Afrianda	THL	
27	Waldi Yandra	THL	
28	Ilham Reski	THL	
29	Reski Fernanda	THL	
30	Arma Danil	THL	

NO	NAMA	JABATAN	KET
31	Drh. Heru Wirzal Kesatria	Tanaga Pendampingan	
32	Westi Heilena	Cleaning Service	
33	Nur Anissa	Cleaning Service	
34	Ayu Junita Sari	Cleaning Service	
35	Deon Pangestu	Cleaning Service	
36	Oon Saputra	Cleaning Service	
37	Otka Viandri	Cleaning Service	
38	dedi Harianto	Cleaning Service	
39	Muhammad Akhyar	Cleaning Service	
40	Eko Yadi Putra	Cleaning Service	
41	Hendri Permana	Security	
42	Tomy Syaputra	Security	
43	Gusti Randa	Security	
44	Budi Syahwirman	Security	
45	Eka Putra	Security	
46	Efga Anis	Sopir	

KASUBAG TATA USAHA


NILNA, S.Pt

NIP. 19810922 200604 2 010

LAMPIRAN K
KARTU BUKTI BIMBINGAN



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI KOMPUTER (YPTK)
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" (UPI-YPTK)**

Kantor: Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat 20225, Telp :
(0751)-776666 – Fax. (0751)-71913

Website: www.upiyptk.ac.id - e-mail: upiyptk@upiyptk.ac.id



**FORMULIR
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

No. Dokumen
FM-01-AKD-20

No. Revisi
01

Hal
1 dari 1

Tanggal Terbit
1 Januari 2022

Nama : DINDA FIRMAN
NIM : 17101157510086
Fakultas : PSIKOLOGI
Juruan/Program Studi : PSIKOLOGI
Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA PAYAKUMBUH

Dosen Pembimbing : 1. Frihapma Semita Ade, M. Psi., Psikolog

A. Catatan Konsultasi Bimbingan Skripsi

No.	TGL	TOPIK/BAB	SARAN	PARAF PEMBIMBING
1.	10/01/22	BAB I	1. BAB I tentang fenomena, silahkan dinda fokuskan "berdasarkan data yang saya dapatkan dari lapangan <i>work engagement</i> tergolong cukup rendah.(jelaskan fenomena satu per satu). 2. ACC BAB I, lanjut BAB II.	
2.	12/01/22	BAB II	1. ACC BAB II. 2. Lanjut BAB III.	
3	07/02/22	BAB III	1. Perbaiki penulisan variabel di BAB III 2. Lanjut <i>Try Out</i> .	
4.	13/02/22	penelitian	1. Lanjut penelitian.	
5.	16/02/22	BAB IV dan V	1. ACC data penelitian dan BAB V.	
6.	17/02/22	BAB V	Print Bersih.	



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI KOMPUTER (YPTK)
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" (UPI-YPTK)**

Kantor: Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat 20225, Telp :
(0751)-776666 – Fax. (0751)-71913

Website: www.upiyptk.ac.id - e-mail: upiyptk@upiyptk.ac.id



**FORMULIR
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

No. Dokumen
FM-01-AKD-20

No. Revisi
01

Hal
1 dari 1

Tanggal Terbit
1 Januari 2022

Nama : DINDA FIRMAN
NIM : 17101157510086
Fakultas : PSIKOLOGI
Juruan/Program Studi : PSIKOLOGI
Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN DI KOTA PAYAKUMBUH

Dosen Pembimbing : 2. Rina Mariana, S.Psi., M.M

A. Catatan Konsultasi Bimbingan Skripsi

No.	TGL	TOPIK/BAB	SARAN	PARAF PEMBIMBING
1.	31/01/22	BAB I	1. Nomor Halaman. 2. Pada kata berdasarkan data yang didapatkan dari lapangan, "data dari siapa?". 3. Manfaat teoritis ganti jadi psikologi industri. 4. Lanjut BAB II.	
2.	03/02/22	BAB II	1. ACC BAB II. 2. Lanjut BAB III.	
3	05/02/22	BAB III	1. Definisi operasional copy dari kesimpulan di BAB II. 2. Variabel penelitian cek lagi. 3. Rapikan blue print. 4. Teknik sampling.	
4.	07/02/22	BAB III	1. ACC BAB III, lanjut skala jika acc pembimbing 1.	
5.	12/02/22		1. ACC <i>try out</i> . 2. lanjut penelitian.	
6.	16/02/22	BAB IV	1. Angka yang tidak valid bukan dicetak merah tapi dicetak tebal.	
7.	16/02/22	BAB V	1. Pada kesimpulan poin 1, tambahkan kata "berarti hipotesis diterima". 2. Perbaiki saran dan sampel. 3. lanjut print lengkap.	

8.	17/02/22	BAB V	1. ACC print bersih.	
----	----------	-------	----------------------	--