

**PENGARUH EMPLOYEE ENGEEMENT DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLASA PT.TELKOM  
BANDAR LAMPUNG**

**LAPORAN PENELITIAN**

Oleh :

**HABIBURRAHMAN  
ADI PPRIMA UTAMA**



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**



**SURAT KETERANGAN**

No. *64*/Sket/LPPM/VI/2017

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa:

1. Nama : Dr. Habiburrahman,SE.MM
2. NIP/NIDN : 196007251987031002/0025076008
3. Tempat, tanggal lahir : Talang Padang, 25 Juli 1960
4. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala Tmt 01 Oktober 2008
5. Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Tk I/ IV.b Tmt 1 April 2008
6. Bidang Ilmu : Manajemen
7. Jurusan/Program Studi : Manajemen/Manajemen dan Bisnis
8. Unit Kerja : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

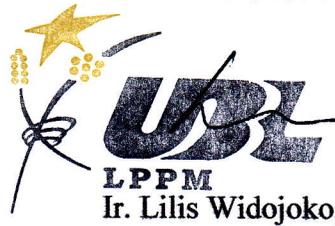
Telah melaksanakan Penelitian Kelompok dengan judul :

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLASA PT TELKOM BANDAR LAMPUNG.**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 22 Juni 2017

Ketua LPPM-UBL,

  
**LPPM**  
Ir. Lilis Widodojoko, MT

## HALAMAN PENGESAHAN

1. a. Judul Penelitian : Pengaruh Employee Engagement Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Plasa TELKOM Bandar Lampung.
- b. Bidang Ilmu : Ekonomi Manajemen
2. Pelaksana :
- a. Nama : Dr. Habiburahman, SE.,MM
- b. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- c. NIDN : 0025076008
- d. Pangkat/Gol : IV.b
- e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- f. Fakultas/Program Studi : FEB/Manajemen
- g. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
- h. Pusat Penelitian : LPPM Universitas Bandar Lampung
- i. Bidang Keahlian : Manajemen
- j. Waktu Pengabdian : April s/d Juni 2017
3. Lokasi Pengabdian : Plasa PT. TELKOM Bandar Lampung
4. Biaya Pengabdian : Rp. 8.000.000.-
5. Sumber Dana : Mandiri

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Andala Rama Putra Barusman, SE., MA. Ec

Bandar Lampung, 07 Agustus 2017

Ketua Pelaksana

Dr. Habiburahman, SE., MM

Menyetujui :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat  
Universitas Bandar Lampung ( LPPM-UBL )

Ketua

H. Erlis Widodojoko, M.T

## RINGKASAN

Penelitian ini berjudul Pengaruh Personal Engagement dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Plasa PT Telkom bandar Lampung , dilatar belakangi bahwa pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan, dan diantara variabel yang mempengaruhinya adalah Employee Engagement dan Motivasi . Dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel Employee Engagement dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan , maka dilakukan penelitian Sensus dengan Analisis Deskriptif dan Regresiu Linier Berganda diperoleh hasil bahwa Dimensi *Employee Engagement* dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Employee Engagement* pengaruh terhadap kinerja karyawan .Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT KETERANGAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	3
1.3. Perumusan Masalah .....	3
1.4. Tujuan Penelitian .....	3
<b>II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	4
2.1. Employee Engagement .....	4
2.2. Motivasi.....	6
2.3. Kinerja.....	8.
2.4. Kerangka Pemikiran .....	10
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	11
3.1. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	11
3.2. Populasi.....	12
3.3. Tehnik Pengumpulan Data.....	13
3.4. Teknik Analisis Data.....	14
<b>IV. HASIL DAN INTERPRESTASI</b> .....	17
4.1. Uji Validitas dan Realibilitas .....	17
4.2. Analisis Deskriptif.....;	19
4.3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	32
<b>V. KESIMPULAN</b> .....	35
Kesimpulan .....	35

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, di mana perkembangan teknologi dan informasi semakin pesat, menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk selalu menjadi perusahaan yang unggul dalam bidangnya, serta mampu dihadapkan dan bertahan dengan tantangan yang besar. Telkom Indonesia adalah perusahaan telekomunikasi yang mempunyai bisnis utama menyediakan kebutuhan telekomunikasi untuk masyarakat yang juga mengalami persaingan yang semakin ketat. Untuk bertahan Telkom Indonesia perlu melakukan strategi dan taktik yang tepat sasaran agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan tidak hanya dari faktor eksternal saja, tetapi harus memperhatikan juga faktor internal dari perusahaan itu sendiri.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi, Telkom terus memperluas area bisnisnya hampir di seluruh Indonesia, Telkom perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar dapat bekerja secara optimal dan dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan perlu dijaga agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Schiemann (2011:30) yang mengatakan bahwa *Employee Engagement* merupakan salah satu faktor dari sumber daya manusia atau *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten.

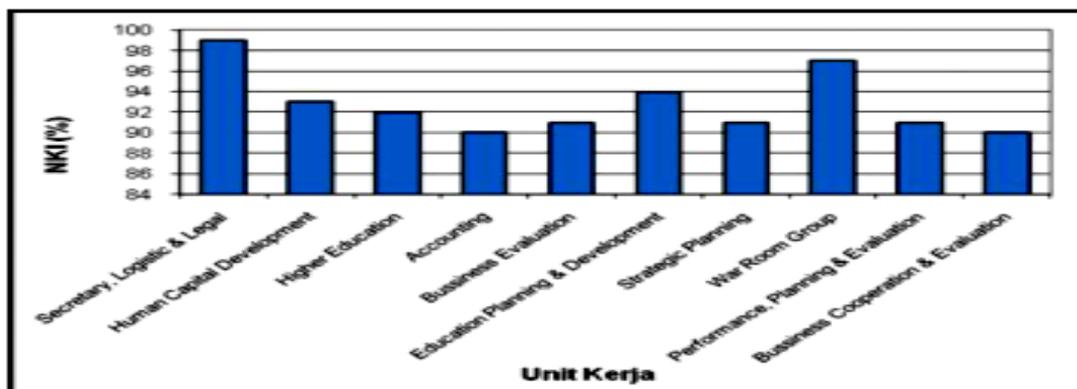
Ketika seorang karyawan memiliki tingkat *engagement* yang tinggi maka akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pula pada perusahaan. Hal ini mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dimana karyawan tersebut akan memiliki rasa puas yang tinggi dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Dari hasil observasi di Plasa Telkom Lampung tersebut juga terlihat peningkatan dari ketidakhadiran, keterlambatan, dan angka perputaran karyawan

(*turnover*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan rendahnya kedisiplinan serta komitmen dan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila karyawan dengan angka ketidakhadiran rendah menunjukkan tingginya kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Salah satu tolok ukur dari *Employee Engagement* yang rendah dapat dilihat dari tingkat keluar masuk atau *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan yang tinggi adalah indikasi dari rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini tidak baik untuk perkembangan perusahaan.

Plasa Telkom Bandar Lampung menerapkan penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan setiap tiga bulan untuk semua karyawan dan dinilai langsung oleh masing-masing *supervisor* dan hasilnya akan mempengaruhi penerimaan bonus *Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)* setiap karyawan. Oleh karena itu bonus yang diterima karyawan Plasa Telkom Lampung bisa berubah setiap tiga bulan, tergantung kinerja masing-masing.



Sumber: Plasa Telkom Bandar Lampung

**Gambar 1.2**

### **Nilai Kerja Individu (NKI) Plasa Telkom Bandar Lampung**

Pola penempatan tentunya akan berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Hal tersebut tampak pada Gambar 1.2 di mana pencapaian Nilai Kinerja Individu (NKI) yang tidak mencapai target. Target rata-rata yang ditetapkan oleh Plasa Telkom Bandar Lampung adalah 95% .Oleh karena itu, pegawai seharusnya di tempatkan sesuai dengan kompetensinya agar

mencapai target yang di tetapkan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Plasa telkom bandar lampung tentang *Employee Engagement* dan motivasi kerja karyawan masih rendah. Kinerja yang dikontribusikan oleh karyawan juga tidak mencapai target. Karena, tingkatan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang disebut *level of performance* atau level kinerja yang kurang memuaskan.

## **1.3.Perumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh *Employee Engagement dan Motivasi* terhadap kinerja karyawan di Plasa Telkom Bandar Lampung?

## **1.4.Tujuan Penelitian**

*Untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di Plasa Telkom Bandar Lampung.*

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

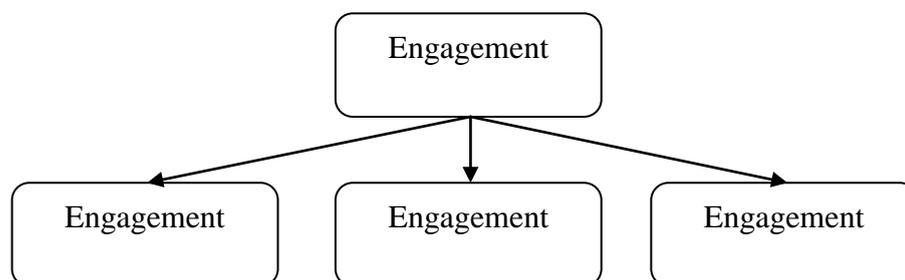
#### **2.1. *Employee Engagement***

Schiemann (2011:211) mendefinisikan *Employee Engagement* atau *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaan sebagai tempat kerja, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Sedangkan dalam *working paper* yang diterbitkan oleh *Kingston University* (2008:3), Kahn menyatakan bahwa :

*“Employee engagement as ‘the harnessing of organization members’ selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances”.*

#### **Komponen - Komponen yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Menurut Schiemann (2011:211) “kita secara khusus mengoperasikan suatu indeks *employee engagement* sebagai kombinasi antara kepuasan, komitmen, dan advokasi karena ketiga elemen tersebut sebagai bagian dari rangkaian kesatuan”.



**Gambar 2.1**

#### **Komponen *Employee Engagement***

Menurut Rivai & Sagala (2009:100) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Robbins (2009:113),

kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Schiemann (2011:212) mengatakan bahwa contoh dari elemen kepuasan meliputi kepuasan organisasi, kepuasan kerja, perlakuan adil, dan stres.

Menurut Robbins & Judge (2009:113) komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Schiemann (2011:212) contoh dari elemen komitmen meliputi komitmen terhadap misi perusahaan, identifikasi dengan perusahaan dan bangga menjadi bagian dari perusahaan.

*Employee engagement* berbeda dengan hanya sekedar komitmen seperti yang dikutip dari Robinson *et al.* dalam Saks (2006:602) :

*[. . .] engagement contains many of the elements of both commitment and OCB, but is by no means a perfect match with either. In addition, neither commitment nor OCB reflect sufficiently two aspects of engagement – its two-way nature, and the extent to which engaged employees are expected to have an element of business awareness.*

Komitmen dikatakan merupakan bagian dari *engagement* karena komitmen merupakan sebuah sikap terhadap organisasi atau perusahaan. Sedangkan *engagement* merupakan sebuah tingkatan dimana seseorang dapat terserap dalam peranan kerjanya.

Menurut Schiemann (2011:211) advokasi adalah ciri pembeda *employee engagement* yang melampaui batas kepuasan atau komitmen belaka. Schiemann (2011:212) mengatakan bahwa contoh dari elemen advokasi meliputi upaya ekstra, kemauan untuk merekomendasikan teman agar bergabung di perusahaannya dan pelanggan untuk menggunakan jasa atau produk perusahaannya.

Schiemann (2011:340) menyatakan bahwa kepuasan dan komitmen sangat berkaitan dalam analisis yang telah dilakukan pada banyak perusahaan sehingga kepuasan organisasi merupakan faktor pembatas yang secara otomatis menghambat keterikatan sehingga akan lebih bernilai apabila kepuasan, komitmen, dan advokasi sebagai suatu kelompok dari konsep yang dekat

kaitannya dengan *employee engagement* yang sama-sama bersifat prediktif akan hasil-hasil yang penting.

## **2.2.Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2010) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Rivai (2009:837) berpendapat bahwa “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk menentukan sikap atau tindakan dalam usaha mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya.

### **b. Teori Motivasi Kerja**

Banyak para pakar mengemukakan teori motivasi kerja namun dalam penelitian ini penulis mengambil teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland (Hasibuan,2010:162-163) dikarenakan teori ini sangat relevan jika dikaitkan dengan kondisi di tempat kerja yang memfokuskan pada tiga hal yaitu:

#### **1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).**

Kebutuhan akan prestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan. Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar serta dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Menurut Murray (2002:81) merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sesuai keinginan untuk :

“Melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fisik, manusia atau ide-ide untuk melaksanakan hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi.

Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”.

Murray (2002,82) mengemukakan ciri-ciri untuk mencapai prestasi (achievement) adalah sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas dengan derajat kesulitan moderat. Orang – orang yang berprestasi tinggi juga menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan faktor-faktor lain seperti kemujuran. Karakteristik ketiga yang mengidentifikasi mereka yang berprestasi tinggi, adalah bahwa mereka menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan yang berprestasi rendah.

## **2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).**

Kebutuhan akan afiliasi yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan akan afiliasi merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal – hal berikut:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of important*)
- c) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*) Seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya. Murray (2002:82) mengemukakan ciri – ciri akan afiliasi adalah mengupayakan hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menjadi anggota kelompok-kelompok dan keinginan untuk disukai.

## **3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)**

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *Power motivation*, yaitu dorongan yang

dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil risiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi. Menurut Murray (2002:82) mengarahkan, memimpin atau mengendalikan pihak lain adalah ciri dari *power motivation*.

### **2.3. Kinerja**

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:548) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkatan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakannya dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga dikatakan sebagai perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai wujud dari prestasi kerjanya.

Menurut Bernardi & Russel (1998:243) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kontribusi tersebut adalah sebagai berikut :

#### **1. Kualitas**

Tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang sesuai atau menyelesaikan suatu tujuan yang ditetapkan.

#### **2. Kuantitas**

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau

sejumlah kegiatan yang diselesaikan.

### 3. Ketetapan Waktu

Tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

### 4. Efektifitas Biaya

Tingkat dimana penggunaan sumber-sumber organisasi (antara lain SDM, uang, teknologi, materi) dimaksimalkan untuk mendapatkan target yang tertinggi atau sebaliknya, efektifitasnya berkurang, penggunaan sumber-sumber organisasi dikurangi.

### 5. Kebutuhan Pengawasan

Tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawasan atau sebaliknya untuk menghindari kesalahan atau mendapatkan hasil yang tidak diinginkan

### 6. Pengaruh Interpersonal

Tingkat dimana karyawan menunjukkan perasaan *self-esteem* (harga diri) dan kerjasama di antara rekan sekerja dan bawahan.

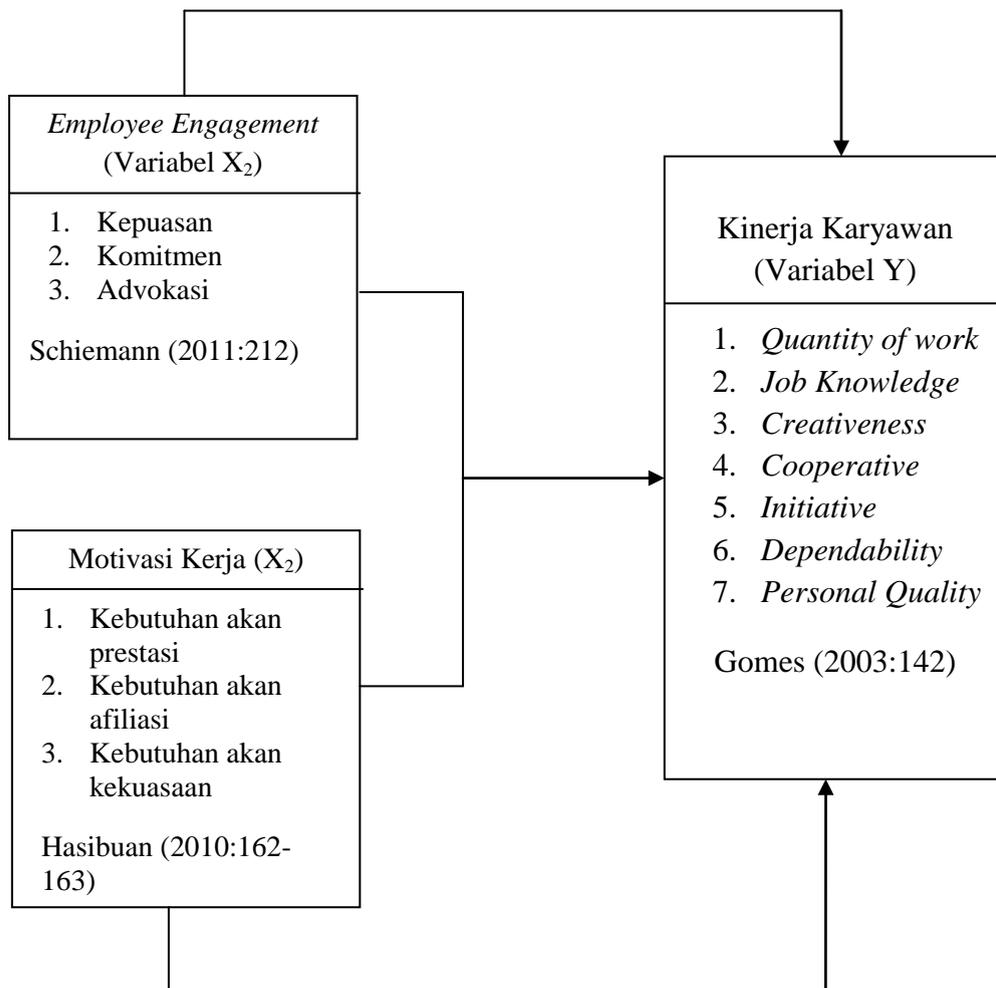
## **Indikator Penilaian Kinerja**

Menurut Gomes (2003:142) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku spesifik (*judgement performance evaluation*), terdapat delapan indikator yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*). Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*). Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*). Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d) Kreatifitas (*Creativeness*). Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

- e) Kerjasama (*Cooperative*). Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f) Ketergantungan (*Dependability*). Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) inisiatif (*Initiative*). Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h) Kualitas Personil (*Personal Quality*). Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

## 2.4 KERANGKA PENELITIAN



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel Penelitian *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala	Item
<i>Employee Engagement</i> (X <sub>1</sub> )	Kepuasan	Jaminan Pekerjaan	Ordinal	1
		Keadilan di Tempat Kerja	Ordinal	2
		Peluang Promosi	Ordinal	3
		Kompensasi	Ordinal	4
		Perlakuan Hormat & Bermartabat	Ordinal	5
	Komitmen	Masalah Timbal Balik	Ordinal	6
		Pekerjaan yang sesuai keahlian	Ordinal	7
		Mengenal misi atau nilai perusahaan	Ordinal	8
		Keinginan bertahan dalam perusahaan	Ordinal	9
		Kepemimpinan yang menginspirasi	Ordinal	10
	Advokasi	Mengerahkan upaya ekstra (Waktu, Tenaga, Pikiran)	Ordinal	11
		Bekerja melampaui deskripsi kerja minimal	Ordinal	12
		Kerelaan mempromosikan perusahaan	Ordinal	13
		Mendorong orang lain menggunakan produk atau jasa perusahaan atau berinvestasi	Ordinal	14
<b>Motivasi Kerja</b> (X <sub>2</sub> )	Kebutuhan akan prestasi	Mencapai keberhasilan pada tugas-tugas yang menantang	Ordinal	15
		Mengatasi kendala-kendala dalam pekerjaan	Ordinal	16
		Penghargaan atas pekerjaan	Ordinal	17
	Kebutuhan akan afiliasi	Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain	Ordinal	18

		Kebutuhan akan perasaan di hormati	Ordinal	19
		Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	Ordinal	20
		Kebutuhan akan perasaan ikut serta	Ordinal	21
	Kebutuhan akan kekuasaan	Mengarahkan rekan kerja	Ordinal	22
		Memimpin rekan kerja	Ordinal	23
		Mengendalikan rekan kerja	Ordinal	24

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala	Item
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<i>Quantity of work</i>	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	Ordinal	25
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	Ordinal	26
	<i>Job Knowledge</i>	Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	27
		Memiliki ketrampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	28
	<i>Creativeness</i>	Gagasan yang dimiliki yang terkait dengan pekerjaan	Ordinal	29
		Tindakan kreatif untuk menyelesaikan persoalan kerja	Ordinal	30
	<i>Cooperative</i>	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan bersama	Ordinal	31
		Kesediaan menerima masukan atau pendapat dari rekan kerja	Ordinal	32
	<i>Initiative</i>	Inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	33
		Semangat untuk menyelesaikan tugas- tugas baru	Ordinal	34
	<i>Dependability</i>	Memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam organisasi	Ordinal	35
		Kemampuan menjelaskan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	36
	<i>Personal</i>	Tingkat kejujuran karyawan	Ordinal	37

	<i>Quality</i>	Penampilan yang baik di kantor	Ordinal	38
--	----------------	--------------------------------	---------	----

### 3.2 Populasi.

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan Plasa Telkom Bandar Lampung yang berjumlah 44 orang. Karena populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawann Plasa Telkom Bandar Lampung yakni 44 orang dan seluruh karyawan dijadikan responden, sehingga penelitian ini adalah penelitian Sensus.

### 3.3. Teknik Pengumpulan data

#### a. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan untuk dijawab oleh responden (Sekaran,2010). Kuesioner meliputi berbagai instrumen di mana subjek menanggapi untuk menulis pertanyaan untuk mendapatkan reaksi, kepercayaan dan sikap. Peneliti memilih atau membangun perangkat pertanyaan yang tepat dan meminta subjek untuk mengecek responden (Suharsaputra,2012:97)

#### b. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan untuk mencari informasi yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas. Sumber informasi diambil melalui buku, jurnal, *webpages*, dan penelitian terdahulu.

### 3.4 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan yaitu Skala *Likert*. Menurut Iskandar (2008:82), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi, hal ini secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Pertanyaan akan dijawab oleh responden dengan lima alternatif jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju yang mempunyai nilai 1 sampai dengan Sangat Setuju yang mempunyai nilai 5 , seperti pada Tabel 3.3

**Tabel 3.3**  
**Gradasi Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Singkatan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Riduwan dan Akdon, 2007:53)

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Menggunakan analisis Tabel

**Tabel 3.4**  
**Presentase Kategori Penilaian**

<b>Presentase</b>	<b>Kategori</b>
20% - 35,99%	Sangat Rendah
>36% - 51,99%	Rendah
>52% - 67,99%	Netral
>68% - 83,99%	Tinggi
>84% - 100%	Sangat Tinggi

Kemudian untuk menghitung parameter persentase tiap item dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Skor Total = (jumlah responden yang menjawab sangat sering terjadi  $\times$  5) + (jumlah responden yang menjawab sering terjadi  $\times$  4) + (jumlah responden yang menjawab Netral  $\times$  3) + (jumlah responden yang menjawab jarang terjadi  $\times$  2) + (jumlah responden yang menjawab tidak pernah terjadi  $\times$  1)

Skor Ideal = 5  $\times$  jumlah responden atau 5  $\times$  44 = 220 (skor

Persentase per item = total  $\div$  skor ideal)  $\times$  100%

14

Persentase per variabel = (total persentase item  $\div$  jumlah item)  $\times$  100%

### 3.52. *Method of successive interval*

Data yang didapat dari hasil kuesioner yang menggunakan skala Likert adalah data ordinal. Mengingat dalam penelitian ini penulis menggunakan Analisis Jalur yang mensyaratkan data berskala interval maka data ordinal tersebut perlu dikonversi dengan menggunakan *Method of Successive Interval* atau MSI. Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:30) adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarakan.
2. Menentukan frekuensi, yaitu berapa orang yang mendapat skor pada setiap butir.
3. Membagi setiap frekuensi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel Distribusi Normal.
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel Tinggi Densitas.
7. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

8. Menentukan nilai transformasi dengan rumus:  $Y = NS + [1 + |NS_{\min}|]$ .

### 3.5.3 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011:134). Sunyoto (2009:9) menjelaskan analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika pengukuran pengaruh ini melibatkan

satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dinamakan analisis regresi linier sederhana yang dirumuskan  $Y = a + bX$ . Jika pengukuran pengaruh antarvariabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dinamakan analisis regresi linier berganda, dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a) Uji Validitas

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* ( $X_1$ )**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
1	0.770	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
2	0.756	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
3	0.445	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
4	0.544	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
5	0.456	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
6	0.765	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
7	0.447	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
8	0.808	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
9	0.735	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
10	0.720	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
11	0.341	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
12	0.570	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
13	0.515	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
14	0.350	0.2907	r hitung > r tabel	Valid

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
1	0.396	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
2	0.623	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
3	0.389	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
4	0.467	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
5	0.720	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
6	0.383	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
7	0.449	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
8	0.652	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
9	0.772	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
10	0.839	0.2907	r hitung > r tabel	Valid

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
1	0.519	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
2	0.884	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
3	0.934	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
4	0.848	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
5	0.477	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
6	0.657	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
7	0.671	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
8	0.615	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
9	0.398	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
10	0.615	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
11	0.603	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
12	0.519	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
13	0.844	0.2907	r hitung > r tabel	Valid
14	0.934	0.2907	r hitung > r tabel	Valid

**b) Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Item	Kesimpulan
<i>Employee Engagement</i>	0,864	14	Reliabel
Motivasi Kerja	0,775	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,916	14	Reliabel

## 4.2. Analisis Deskriptif

### 4.2.1 Tanggapan Responden mengenai indikator *Employee Engagement* ( $X_1$ )

Tabel 4.5

#### Tanggapan Responden Mengenai indikator Kepuasan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya puas dengan Jaminan Pekerjaan yang diberikan oleh Plasa Telkom Bandar Lampung	0	7	22	15	0	144	220	65,45	Netral
2	Saya merasa puas dengan keadilan di tempat saya bekerja saat ini	1	14	22	6	1	140	220	63,63	Netral
3	Saya sangat bersemangat dan puas dengan peluang promosi kerja karyawan yang diberikan Plasa Telkom Bandar Lampung	19	21	4	0	0	191	220	86,81	Sangat Baik
4	Saya puas dengan kebijakan kompensasi yang di tetapkan oleh Plasa Telkom Bandar Lampung	0	21	22	1	0	152	220	69,09	Baik
5	Saya merasa di perlakukan secara hormat dan bermartabat selama saya bekerja di Plasa Telkom Bandar Lampung	3	23	17	1	0	160	220	72,72	Baik
<b>Skor Total</b>							<b>787</b>	<b>1100</b>	<b>71,54</b>	<b>Baik</b>

Tabel menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap lima pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator kepuasan. Dari data yang disajikan pada tabel 4.5, bahwa skor aktual yang diperoleh dari kelima pernyataan

yang diajukan sebesar 787 dan skor ideal yang dicapai sebesar 1100. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 71,54% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari lima item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* bila dilihat pada aspek kepuasan sudah bisa dikatakan baik.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai indikator Komitmen**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya merasa setiap ada masalah di setiap pekerjaan saya ada resiko yang setimpal	4	18	21	1	0	157	220	71,36	Baik
2	Saya ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya	9	23	12	0	0	173	220	78,63	Baik
3	Saya sangat mengenal misi atau nilai di Plasa Telkom Bandar Lampung	8	26	10	0	0	174	220	79,09	Baik
4	Saya berkomitmen dan berkeinginan untuk tetap bertahan dan bekerja pada Plasa Telkom Bandar Lampung	20	21	3	0	0	193	220	87,72	Sangat Baik
5	Saya merasa pemimpin pada perusahaan tempat saya bekerja saya menginspirasi saya dalam bekerja	0	0	21	23	0	109	220	49,54	Tidak Baik
<b>Skor Total</b>							<b>806</b>	<b>1100</b>	<b>73,27</b>	<b>Baik</b>

Tabel menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap lima pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator komitmen. Dari data yang disajikan pada tabel 4.6, bahwa skor aktual yang diperoleh dari kelima pernyataan yang diajukan sebesar 806 dan skor ideal yang dicapai sebesar 1100. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 73,27% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari lima item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* bila dilihat pada aspek komitmen sudah bisa dikatakan baik.

**Tabel 4.7**

**Tanggapan Responden Mengenai indikator Advokasi**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya selalu mengerahkan upaya ekstra (Waktu, Tenaga, Pikiran) dalam pekerjaan yang saya kerjakan	12	23	9	0	0	170	220	77,27	Baik
2	Saya bekerja melampaui deskripsi kerja minimal yang ditanggung jawabkan kepada saya	8	23	13	0	0	171	220	77,72	Baik
3	Saya selalu mempromosikan perusahaan tempat saya bekerja saat ini	10	20	14	0	0	172	220	78,18	Baik
4	Saya mendorong orang lain menggunakan produk atau jasa yang disediakan oleh perusahaan tempat saya bekerja dan mengajak untuk berinvestasi	13	23	8	0	0	181	220	82,27	Baik
<b>Skor Total</b>							<b>694</b>	<b>880</b>	<b>78,86</b>	<b>Baik</b>

Tabel 4.7 menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap empat pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator advokasi. Dari data yang disajikan pada tabel 4.8, bahwa skor aktual yang diperoleh dari keempat pernyataan yang diajukan sebesar 694 dan skor ideal yang dicapai sebesar 880. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 78,86% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari empat item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* bila dilihat pada aspek advokasi sudah bisa dikatakan baik.

**TABEL 4.8**  
**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP INDIKATOR**  
***EMPLOYEE ENGAGEMENT***

Variabel	Sub Variabel	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
<i>Employee Engagement</i> (X <sub>1</sub> )	Kepuasan	787	1100	71,54	Baik
	Komitmen	806	1100	73,27	Baik
	Advokasi	694	880	78,86	Baik
<b>Total</b>		<b>2287</b>	<b>3000</b>	<b>76,23</b>	<b>baik</b>

Tabel menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan penilaian responden mengenai kondisi total *Employee engagement* di Plasa Telkom Bandar Lampung. Dari data yang disajikan pada tabel 4.8, bahwa skor aktual yang diperoleh sebesar 2287 dan skor ideal yang dicapai sebesar 3000 dari hasil perbandingan antara skor aktual dan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 76,23% merupakan nilai persentase rata-rata dari ketiga sub variabel yaitu kepuasan, komitmen, dan advokasi. Nilai ini terletak diantara rentang interval antara 62,50%-81,25% dan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* di Plasa Telkom Bandar Lampung sudah baik.

#### 4.2.2 Tanggapan Responden mengenai indikator Motivasi kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.9

##### Tanggapan Responden Mengenai indikator Kebutuhan akan prestasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya selalu menyelesaikan dan mencapai keberhasilan pada tugas-tugas menantang yang di berikan kepada saya	3	28	13	0	0	166	220	75,45	Baik
2	Saya selalu dapat mengatasi kendala-kendala dalam pekerjaan saya	0	23	21	0	0	155	220	70,45	Baik
3	Saya terpacu untuk mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang saya kerjakan dari perusahaan tempat saya bekerja	21	23	0	0	0	197	220	89,54	Baik
<b>Skor Total</b>							<b>518</b>	<b>660</b>	<b>78,48</b>	<b>Baik</b>

Tabel menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap tiga pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator kebutuhan akan prestasi. Dari data yang disajikan pada tabel 4.9, bahwa skor aktual yang diperoleh dari ketiga pernyataan yang diajukan sebesar 518 dan skor ideal yang dicapai sebesar 660. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 78,48% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari tiga item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bila dilihat pada aspek kebutuhan akan prestasi sudah bisa dikatakan baik.

**Tabel 4.10**

**Tanggapan Responden Mengenai indikator Kebutuhan akan afiliasi**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya selalu memperhatikan kebutuhan akan bahwa saya diterima dilingkungan tempat saya bekerja	12	30	2	0	0	192	220	87,27	Sangat Baik
2	Saya sangat butuh akan perasaan untuk dihormati dalam lingkungan tempat saya bekerja	2	23	19	0	0	159	220	72,27	Baik
3	Saya terpacu untuk selalu maju dan berhasil dalam setiap pekerjaan saya dan tidak gagal	12	29	3	0	0	185	220	84,09	Sangat Baik
4	Saya selalu ingin ikut serta dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh kantor Plasa Telkom Bandar Lampung	0	20	24	0	0	152	220	69,09	Baik
<b>Skor Total</b>							<b>688</b>	<b>880</b>	<b>78,18</b>	<b>Baik</b>

Tabel 4.10 menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap empat pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator kebutuhan akan afiliasi. Dari data yang disajikan pada tabel 4.11, bahwa skor aktual yang diperoleh dari keempat pernyataan yang diajukan sebesar 688 dan skor ideal yang dicapai sebesar 880. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 78,18% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari empat item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas

interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bila dilihat pada aspek kebutuhan akan afiliasi sudah bisa dikatakan baik.

**Tabel 4.11**

**Tanggapan Responden Mengenai indikator Kebutuhan akan kekuasaan**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya selalu ingin mengarahkan rekan kerja jika saya bekerja dalam team	1	22	21	0	0	156	220	70,90	Baik
2	Saya selalu ingin memimpin rekan kerja jika saya bekerja dalam team	10	24	10	0	0	176	220	80	Baik
3	Saya selalu ingin mengendalikan arah pekerjaan rekan kerja saya jika bekerja dalam sebuah team	0	16	28	0	0	148	220	67,27	Netral
<b>Skor Total</b>							<b>480</b>	<b>660</b>	<b>72,72</b>	<b>Baik</b>

Tabel menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap tiga pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator kebutuhan akan kekuasaan. Dari data yang disajikan pada tabel 4.11, bahwa skor aktual yang diperoleh dari ketiga pernyataan yang diajukan sebesar 480 dan skor ideal yang dicapai sebesar 660. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 72,72% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari tiga item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bila dilihat pada aspek kebutuhan akan kekuasaan sudah bisa dikatakan baik.

**TABEL 4.12**  
**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP INDIKATOR**  
**MOTIVASI KERJA**

Variabel	Sub Variabel	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Kebutuhan akan prestasi	518	660	78,48	Baik
	Kebutuhan akan afiliasi	688	880	78,18	Baik
	Kebutuhan akan kekuasaan	480	660	72,72	Baik
<b>Total</b>		<b>1686</b>	<b>2200</b>	<b>76,63</b>	<b>Baik</b>

Tabel 4.12 menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan penilaian responden mengenai kondisi total Motivasi Kerja di Plasa Telkom Bandar Lampung. Dari data yang disajikan pada tabel 4.12, bahwa skor aktual yang diperoleh sebesar 2287 dan skor ideal yang dicapai sebesar 3000 dari hasil perbandingan antara skor aktual dan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 76,63% merupakan nilai persentase rata-rata dari ketiga sub variabel yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Nilai ini terletak diantara rentang interval antara 62,50%-81,25% dan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di Plasa Telkom Bandar Lampung sudah baik.

#### 4.2.3 Tanggapan Responden mengenai indikator Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.13**

**Tanggapan Responden Mengenai indikator *quantity of work***

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya	18	25	1	0	0	193	220	87,72	Sangat Baik
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	14	24	6	0	0	184	220	83,63	Baik
<b>Skor Total</b>							<b>377</b>	<b>440</b>	<b>85,68</b>	<b>Sangat Baik</b>

Tabel 4.13 menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap dua pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator *quantity of work*. Dari data yang disajikan pada tabel 4.13, bahwa skor aktual yang diperoleh dari kedua pernyataan yang diajukan sebesar 377 dan skor ideal yang dicapai sebesar 440. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 85,68% yang merupakan nilai rata-rata dari tiga item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 84%-100% dan termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan bila dilihat pada aspek *Quantity Of Work* sudah bisa dikatakan Sangat baik.

**Tabel 4.14**

**Tanggapan Responden Mengenai indikator *job knowledge***

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya memiliki tingkat pengetahuan tentang pekerjaan yang saya lakukan	9	20	15	0	0	170	220	77,27	Baik
2	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya	8	20	16	0	0	168	220	76,36	Baik
<b>Skor Total</b>							<b>338</b>	<b>440</b>	<b>76,81</b>	<b>Baik</b>

Tabel 4.14 menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap dua pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator *job knowledge*. Dari data yang disajikan pada tabel 4.14, bahwa skor aktual yang diperoleh dari kedua pernyataan yang diajukan sebesar 338 dan skor ideal yang dicapai sebesar 440. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 76,81% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari dua item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan bila dilihat pada aspek *Job Knowledge* sudah bisa dikatakan baik.

**Tabel 4.15**

**Tanggapan Responden Mengenai indikator *Creativeness***

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya selalu memiliki gagasan yang terkait dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	17	22	5	0	0	188	220	85,45	Sangat Baik
2	Saya selalu punya cara kreatif untuk menyelesaikan persoalan kerja	13	23	8	0	0	181	220	82,27	Baik
<b>Skor Total</b>							<b>369</b>	<b>440</b>	<b>83,86</b>	<b>Baik</b>

Tabel 4.15 menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap dua pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator *Creativeness*. Dari data yang disajikan pada tabel 4.16, bahwa skor aktual yang diperoleh dari kedua pernyataan yang diajukan sebesar 369 dan skor ideal yang dicapai sebesar 440. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 83,86% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari dua item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk

dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan bila dilihat pada aspek *Creativeness* sudah bisa dikatakan baik.

**Tabel 4.16**

**Tanggapan Responden Mengenai indikator *Cooperative***

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan harus bersama-sama	1	21	22	0	0	155	220	70,45	Baik
2	Saya selalu menerima kritikan, masukan, dan pendapat dari rekan kerja	10	29	5	0	0	181	220	82,27	Baik
<b>Skor Total</b>							<b>336</b>	<b>440</b>	<b>76,36</b>	<b>Baik</b>

Tabel menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap dua pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator *Cooperative*. Dari data yang disajikan pada tabel 4.16 bahwa skor aktual yang diperoleh dari kedua pernyataan yang diajukan sebesar 336 dan skor ideal yang dicapai sebesar 440. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 76,36% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari dua item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan bila dilihat pada aspek *Cooperative* sudah bisa dikatakan baik.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai indikator *Initiative*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya selalu berinisiatif dalam melaksanakan setiap pekerjaan	0	21	23	0	0	153	220	69,54	Baik
2	Saya selalu bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru	0	19	25	0	0	151	220	68,63	Baik
<b>Skor Total</b>							<b>304</b>	<b>440</b>	<b>69,09</b>	<b>Baik</b>

Tabel 4.17 menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap dua pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator *Initiative*. Dari data yang disajikan pada tabel 4.17, bahwa skor aktual yang diperoleh dari kedua pernyataan yang diajukan sebesar 304 dan skor ideal yang dicapai sebesar 440. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 69,09% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari dua item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan bila dilihat pada aspek *Initiative* sudah bisa dikatakan baik.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai indikator *Dependability*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam perusahaan	0	17	27	0	0	149	220	67,72	Baik
2	Saya memiliki kemampuan menjelaskan pekerjaan yang saya kerjakan	12	19	13	0	0	175	220	79,54	Baik
<b>Skor Total</b>							<b>324</b>	<b>440</b>	<b>73,63</b>	<b>Baik</b>

Tabel 4.18 menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap dua pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator *Dependability*. Dari data yang disajikan pada tabel 4.19, bahwa skor aktual yang diperoleh dari kedua pernyataan yang diajukan sebesar 324 dan skor ideal yang dicapai sebesar 440. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 73,63% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari dua item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan bila dilihat pada aspek *Dependability* sudah bisa dikatakan baik.

**Tabel 4.19**

**Tanggapan Responden Mengenai indikator *Personal Quality***

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Saya selalu jujur terhadap perusahaan maupun sesama karyawan	0	22	22	0	0	154	220	70	Baik
2	Saya selalu berpenampilan rapi dan baik di kantor	17	22	5	0	0	188	220	85,45	Sangat Baik
<b>Skor Total</b>							<b>342</b>	<b>440</b>	<b>77,72</b>	<b>Baik</b>

Tabel menjelaskan tanggapan-tanggapan penilaian responden terhadap dua pernyataan yang diajukan dalam mengukur indikator *Personal Quality*. Dari data yang disajikan pada tabel 4.19, bahwa skor aktual yang diperoleh dari kedua pernyataan yang diajukan sebesar 342 dan skor ideal yang dicapai sebesar 440. Dari hasil perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 77,72% yang merupakan nilai persentase rata-rata dari dua item pernyataan. Nilai ini berada dalam kelas interval 68%-84% dan termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan bila dilihat pada aspek *Personal Quality* sudah bisa dikatakan baik.

**TABEL 4.20**  
**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP INDIKATOR**  
**KINERJA KARYAWAN (Y)**

Variabel	Sub Variabel	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
<i>Environmental Behavior (X)</i>	<i>Quantity of work</i>	377	440	85,68	Sangat Baik
	<i>Job knowledge</i>	338	440	76,81	Baik
	<i>Creativeness</i>	369	440	83,86	Baik
	<i>Cooperative</i>	336	440	76,36	Baik
	<i>Initiative</i>	304	440	69,09	Baik
	<i>Dependability</i>	324	440	73,63	Baik
	<i>Personal quality</i>	342	440	77,72	Baik
<b>Total</b>		<b>2390</b>	<b>3080</b>	<b>77,59</b>	<b>baik</b>

Tabel menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan penilaian responden mengenai kondisi total Motivasi Kerja di Plasa Telkom Bandar Lampung. Dari data yang disajikan pada tabel 4.20, bahwa skor aktual yang diperoleh sebesar 2390 dan skor ideal yang dicapai sebesar 3080 dari hasil perbandingan antara skor aktual dan skor ideal tersebut, diperoleh nilai persentase sebesar 77,59% merupakan nilai persentase rata-rata dari ketiga sub variabel yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Nilai ini terletak diantara rentang interval antara 62,50%-81,25% dan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan di Plasa Telkom Bandar Lampung sudah baik.

### 4.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel dependen dihubungkan dengan dua atau lebih variabel independen, sehingga dari hubungan yang diperoleh kita dapat menaksir suatu variabel apabila hanya variabel lainnya diketahui. Hal ini dapat dilihat pada tabel

4.21. Hasil analisis regresi linier berganda antara variabel bebas *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap variabel tidak bebas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel.

**TABEL 4.21**  
**PERSAMAAN REGRESI LINIER BERGANDA VARIABEL BEBAS**  
***EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP**  
**VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant	-20,605	5,203		-3,960	,000	
	X1	,415	,100	,309	4,144	,000	,662 1,510
	X2	1,316	,139	,707	9,469	,000	,662 1,510

a. Dependent Variable: Y

Persamaan dari nilai regresi adalah :

$$Y = -20,605 + 0,415 X1 + 1,316 X2$$

- Nilai koefisien regresi variabel *Employee Engagement* yaitu 0,415 artinya setiap ada perubahan nilai Kinerja Karyawan sebesar 1 maka akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,415
- Nilai koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja yaitu 1,316 artinya setiap ada perubahan nilai latar belakang pegawai sebesar 1 maka akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 1,316

#### 4.4 Analisis Koefisien Korelasi

TABEL 4.22

#### HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,921 <sup>a</sup>	,849	,841	2,327	1,838

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table model summary diketahui bahwa :

- Besarnya hubungan antara *employee engagement* dan *Motivasi terhadap Kinerja* sebesar 0,921 katagori sangat erat

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		X2	X1
1	Correlations	X2	1,000
		X1	-,581
	Covariances	X2	,019
		X1	-,008

- a. Dependent Variable: Y
- Pengaruh *Engagement* dan motivasi kerja pegawai secara simultan terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi (R) adalah 0,849, hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan yaitu sebesar 84,9 %.
- *R Square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,849 artinya kontribusi atau sumbangan variabel *employee engagement* dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 84.9% sedangkan sisanya 15.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- *Adjusted R square* sebesar 0,841 artinya variabel *employee engagement* dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 84,1 % terhadap variabel kinerja karyawan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini, ebagai berikut:

1. Dimensi *Employee Engagement* dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. *Employee Engagement* pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K; Mujiati, N. W. & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardi, John. & Joyce, A. Russel. (1998). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Mc Graw-Hill. International.
- Choo, Ling Suan, Norslah Mat and Mohammed Al-Omari. (2013). Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysian Electronic Manufacturing Firms. *Business Strategy Series*. Vol. 14 Iss : 1, pp. 3-10. Retrieved from Emerald Insight.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. Pena Semesta.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2002. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Markos, S. & Sridevi, S. (2010). Employee Engagement: The Key to improving Performance. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 12 pp. 89-96. Retrived from Canadian Center of Science and Education.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 dan buku 2. Terjemahan. Jakarta. Salemba Empat.

- 
- \_\_\_\_\_ (2006). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta. Salemba Empat.
- Moeheriono (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Manajemen Konflik*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Riduwan (2013). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rifai, V. & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. 13<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Saks, Alan M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *International Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21, Iss: 7, pp. 600-619. Retrieved from Emerald Group Publishing Limited.
- Sarjono, H. & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schieman, W. A. (2011). *Reinventing Talent Management: How to Maximize Performance in the New Marketplace, Alignment Capability, Engagement*. Jakarta : PPM Manajemen.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1*. Edis keempat.. Jakarta: Salemba empat

