

**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. TOYUNGO KOTA GORONTALO**

**Oleh**

**SRI YULAN AINUN NUSI**

**NIM: E.2117039**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA**

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**GORONTALO**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. TOYUNGO KOTA GORONTALO**

**Oleh**

**SRI YULAN AINUN NUSI**

**NIM: E.2117039**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar sarjana  
dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, 01 Oktober 2021

**Pembimbing I**



**Dr. Rahmisvari, ST, SE, MM**  
**NIDN. 0929117202**

**Pembimbing II**



**Agus Susanto Nau, SE., M.Si**  
**NIDN. 0922087002**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.TOYUNGO KOTA GORONTALO

Oleh  
SRI YULAN AINUN NUSI  
E.21.17.039

#### SKRIPSI

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. H. Musafir, SE., M.Si
2. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
3. Syamsul, SE., M.Si
4. Dr. Rahmisyari, ST,SE,MM
5. Agus Susanto Naue, SE., M.Si



Mengetahui :



**Dekan Fakultas Ekonomi**  
**Dr. H. Musafir SE., M.Si**  
**NIDN: 0928116901**

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Syamsul SE., M.Si**  
**NIDN: 0921108502**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggilainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantum kan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh – sungguhnya dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan ini.

Gorontalo, 01 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



**Sri Yulan Ainun Nusi**

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

## MOTTO

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap ”*

*(QS. Al-Insyirah:6-8)*

*” Jangan pernah mengeluh atas kekurangan yang kau miliki, karena kekurangan yang ada dalam dirimu merupakan kekuatan untuk mencari kesempurnaan ”*

*(Sri Yulan Ainun Nusi)*

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirabbil’alamin karya ini penulis persembahkan...*

Untuk diri sendiri, terima kasih telah mau bertahan sampai detik ini, terima kasih atas semua usaha dan upayanya, terima kasih untuk usaha berproses menjadi lebih baik, terima kasih juga sudah mau berusaha menyadarkan diri bahwa diri sendiri ternyata tidak seburuk itu.

Untuk kedua orang tua saya Bapak Abd Wahab Nusi (alm) yang telah menjadi contoh, lelaki hebat dan memberikan banyak pelajaran bagi saya. Kepada Ibu Sitarni Botutihe yang telah menjadi perempuan luar biasa didalam hidup saya, terima kasih atas segala motivasi dan doa tak henti-hentinya terselip dalam setiap sujud kepadanya, terima kasih atas semua air mata, keringat, lelah dan waktu yang sudah berkorban untuk memberikan yang terbaik untuk saya.

Untuk spesial seseorang yang selalu menemani dan memberikan semangat serta motivasi selama penyelesaian studi saya.

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua

Terima kasih atas doa dan dukungan kalian.....

**ALMAMATER TERCINTA**

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**TEMPATKU MENIMBA ILMU**

## **ABSTRACT**

**SRI YULAN AINUN NUSI. E2117039. THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON THE EMPLOYEES' WORK EFFECTIVENESS AT PT. TOYUNGO IN GORONTALO CITY**

*This study aims to identify to what extent the effect of employee engagement that consists of vigor (X1), dedication (X2), and absorption (X3) on employees' work effectiveness (Y) at PT Toyungo in Gorontalo City. The sampling technique used in this study is simple random sampling of 31 respondents. The primary data is collected from questionnaires which are examined in validity and reliability test. The analysis technique used in this study is Path Analysis. The result of the first examination indicates that the dimension of vigor (X1), dedication (X2), and absorption (X3) simultaneously affect the employees' work effectiveness at PT Toyungo in Gorontalo City by 0.714 or 71.4%. The hypothetical examination result of employee engagement partially consists of the dimension of strength (X1) by 0.319, dedication (X2) by 0.397 and enjoyment by 0.272.*

*Keywords: employee engagement, work effectiveness*

## ABSTRAK

### **SRI YULAN AINUN NUSL. E2117039. PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TOYUNGO KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterikatan karyawan yang terdiri dari kekuatan (X1), dedikasi (X2) dan keasyikan (X3) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) Pada PT. Toyungo Kota Gorontalo. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana sebanyak 31 respondent, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui tes validity dan reliability test. Sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa secara simultan dimensi kekuatan (X1), dimensi dedikasi (X2) dan dimensi keasyikan (X3) berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT. Toyungo Kota Gorontalo yaitu sebesar 0.714 atau 71,4%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial keterikatan kerja karyawan yang terdiri dari dimensi kekuatan (X1) sebesar 0,319, dimensi dedikasi (X2) sebesar 0,397, dan dimensi keasyikans ebesar 0,272.

KataKunci: KeterikatanKaryawanEfektivitasKerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadir Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Toyungo Kota Gorontalo”** Usulan penelitian ini disusun sebagai penelitian guna penyusunan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat Rahmat dan Petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangan pemikiran dari segenap pihak, terutama bimbingan dari dosen pembimbing serta dorongan dari kedua orang tua yang penulis rasakan ini atas jasa-jasa yang diberikan secara tulus ikhlas, dalam usaha ini mencari kesempurnaan dan manfaat dari usulan penelitian ini, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kepada yang terhormat:

1. Muh. Ichsan Gafffar, M.Si, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo
2. Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
3. Dr. H. Musafir, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo



4. Samsul SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM selaku pembimbing 1.
6. Agus Susanto NauE, SE., M.Si selaku pembimbing II.
7. Kepada kedua orang tua Abd Wahab Nusi (ALM) dan Sitarni Botutihe yang selalu senantiasa memberikan semangat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
8. Keluarga besarku yang selalu memberikan dorongan padaku dalam menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
9. Terima kasih buat rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen angkatan 2017 yang tidak dapat disebut namanya satu-persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT.

Gorontalo, 01 Oktober 2021

Penulis

Sri Yulan Ainun Nusi

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1..Latar Belakang.....	1
1.2..Rumusan Masalah.....	5
1.3..Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>8</b>
2.1. Kajian Teori.....	8
2.1.1....Pengertian Keterikatan Karyawan.....	8
2.1.2. Aspek-aspek Keterikatan Karyawan.....	10
2.1.3. Faktor-faktor Keterikatan Karyawan.....	13
2.1.4. Pengertian Efektivitas Kerja.....	17
2.1.5. Indikator Efektivitas Kerja.....	18
2.1.6. Penelitian Terdahulu.....	20
2.2. Kerangka Pemikiran.....	22
2.3. Hipotesis.....	22
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
3.1. Objek Penelitian.....	24
3.2. Metode Penelitian.....	24
3.2.1....Operasional Variabel Penelitian.....	24
3.2.2....Populasi dan Sampel.....	26
3.2.3....Jenis Data dan Sumber Data.....	28

3.2.4	Prosedur Penelitian.....	29
3.2.5	Metode Analisis.....	32
3.2.6	Pengujian Hipotesis.....	34
3.2.7	Rencana Jadwal Penelitian.....	35
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>36</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
4.1.1	Sejarah PT. Toyungo Kota Gorontalo.....	36
4.2	Hasil Penelitian.....	37
4.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden.....	37
4.2.2	Deskriptif Variabel Penelitian.....	38
4.2.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	42
4.2.4	Analisis Data Statistik.....	44
4.2.5	Pengujian Hipotesis.....	46
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>55</b>
5.1.	Kesimpulan .....	55
5.2.	Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>57</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>		<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Bebas atau Independen.....	25
Tabel 3.2. Operasional Variabel Tidak Bebas atau Dependen.....	25
Tabel 3.3. Daftar Pilihan Kuesioner.....	26
Tabel 3.4. Populasi.....	27
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Usia.....	37
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel 4.4. Kriteria Interpretasi Skor.....	39
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Variabel Variabel Kekuatan..	39
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Variabel Dedikasi....	40
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel Keasyikan.....	41
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel Efektivitas Kerja.....	41
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kekuatan.....	43
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Dedikasi.....	43
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Keasyikan.....	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitasi Dan Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja	44
Tabel 4.13. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Variabel X1 dan Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y.....	46
Tabel 4.14 Signifikan Masing-masing Variabel.....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 3.1. Hasil Struktur Analisis Path.....	33
Gambar 4.1. Hubungan Antara X1 dan X2 terhadap Y.....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket Penelitian.....	1
Lampiran 2 Data Ordinal dan Data Interval.....	7
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	21
Lampiran 4 Uji Validitas dan Relibilitas.....	25
Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis.....	26
Lampiran 6 R-Tabel dan F-Tabel.....	
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian.....	
Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	
Lampiran 9 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	
Lampiran 10 Hasil Turnitin.....	
Lampiran 11 Abstrak.....	
Lampiran 12 Curriculum Vitae.....	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi. Namun Sumber Daya Manusia tersebut tidak dengan sendirinya tertarik untuk mau menjadi anggota dari sebuah organisasi, dan setelah bergabung mereka juga tidak dengan sendirinya dapat bekerja efektif. Menurut Fahmi, (2012;212) efektivitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi dalam mengevaluasi atau menilai karyawannya. Efektivitas kerja karyawan merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi.

Efektivitas merupakan suatu proses untuk pencapaian suatu hasil. Efektivitas terkait erat dengan orang atau personil dan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Untuk itu perlu ditetapkan standar Efektivitas. Aspek yang akan diukur adalah orang yang berperan di dalam mendukung suatu organisasi. Jadi pokok utama yang perlu dinilai Efektivitasnya adalah unsur manusia karena merekalah yang berperan dalam menentukan Efektivitas suatu organisasi.

Suatu organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa terlebih dahulu memperhatikan efektivitas kerja perorangan, oleh karena itu individu dalam pencapaian efektivitas menjadi sangat penting, karena efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektivitas perseorangan. Karyawan sebagai penggerak

organisasi dan abdi masyarakat untuk dapat meningkatkan efektivitas. Efektivitas kerja karyawan merupakan bagian dari proses manajerial dalam rangka meningkatkan Efektivitas organisasi yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi ini ditunjukan untuk mencapai sasaran organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan tingkat efektivitas kerja yang telah dicapai. Seorang karyawan dapat mencapai efektivitas kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena tanpa adanya efektivitas kerja dari seluruh anggota organisasi maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai.

PT. Toyungo Kota Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan distributor bahan bakar Liquid Petroleum Gas dimana perusahaan ini beralamat di Jl. Madura No 35 Kel. Pulubala Kec. Kota Selatan Kota Gorontalo. Perusahaan ini pada awal beroperasi pada tahun 2011 masih bernama Toyungo. Perusahaan ini terus berkembang dan seiring dengan waktu ketika perusahaan ini mengalami perkembangan yang pesat seiring dengan adanya kebutuhan bahan bakar gas yang kian meningkat. Dalam hal capaian kerja yang diharapkan oleh perusahaan memang terkadang tidak sesuai oleh karena



berbagai masalah dan hambatan. Misalnya saja keterlambatan pengiriman dari pusat sehingga penyaluran diprovinsi Gorontalo yang seharusnya sudah berjalan terkadang menjadi tertunda. Kondisi inipun memberikan pengaruh kepada para karyawan karena terkadang menimbulkan rasa bosan dan malas oleh karena terlalu lama menunggu pengiriman tanpa kepastian yang jelas.

PT. Toyungo Gorontalo selama beroperasi di provinsi Gorontalo sering dihadapkan pada berbagai karakter dan perilaku para karyawan, sehingga ketika berbicara masalah efektivitas kerja menjadi hal yang riskan dibicarakan oleh karena perilaku karyawan yang berubah-ubah, dimana terkadang mereka terlihat sangat menikmati pekerjaan mereka tapi kadang juga seperti bosan dan jenuh dengan pekerjaan tersebut. Sehingga tingkat efektivitas kerja yang diharapkan belum dapat dicapai sepenuhnya oleh perusahaan.

Berdasarkan pra penelitian dan wawancara dengan Pimpinan PT. Toyungo Gorontalo terungkap beberapa fakta perihal masih rendahnya tingkat efektivitas kerja para karyawan terutama dalam hal penyaluran bahan pokok kepada konsumen. Masalah yang sering muncul adalah ketika mereka seharusnya diharapkan dapat menyalurkan pesanan konsumen tersebut sesuai dengan perkiraan 2 hari bisa diselesaikan, namun kenyataannya mereka baru bisa menyelesaikan nanti 3 sampai 4 hari. Hal tersebut sangat mempengaruhi pencapaian target dari perusahaan dan bahkan akan menambah beban biaya operasional.

Melihat kondisi ini penulis berusaha mewawancarai salah seorang karyawan bagian operasional lapangan, terungkap bahwa mereka memang

terkadang menikmati dan asyik dengan pekerjaan mereka, namun terkadang mereka merasa bosan dan jenuh. Hal ini sempat menimbulkan berbagai dugaan terhadap perilaku para karyawan tersebut. Jika melihat kondisi tersebut dugaan sementara adalah bahwa yang menyebabkan para karyawan terlihat seperti itu oleh karena faktor Keterikatan Karyawan. Keterikatan Karyawan merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu, (McLeod, 2009, dalam jurnal Okta Fitri Fauzi, 2017).

Organisasi yang *engaged* memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, di mana keduanya memiliki janji dan komitmen antara Pemberi kerja dan Karyawan yang dipahami dan terpenuhi, (McLeod, 2009, dalam jurnal Okta Fitri Fauzi, 2017). Keterikatan didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, & Salanova, dalam Jurnal Agnes Wahyu Handono, 2017). *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul : **“Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Toyungo Kota Gorontalo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Seberapa besar Keterikatan Karyawan (X) yang terdiri dari Kekuatan ( $X_1$ ), Dedikasi ( $X_2$ ) dan Keasyikan ( $X_3$ ) secara Simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar Keterikatan Karyawan (X) yakni Kekuatan ( $X_1$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar Keterikatan Karyawan (X) yakni Dedikasi ( $X_2$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.
4. Seberapa besar Keterikatan Karyawan (X) yakni Keasyikan ( $X_3$ ) secara Simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Keterikatan Karyawan (X) yang terdiri dari Kekuatan ( $X_1$ ), Dedikasi ( $X_2$ ) dan Keasyikan ( $X_3$ ) secara Simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Keterikatan Karyawan (X) yakni Kekuatan ( $X_1$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Keterikatan Karyawan (X) Dedikasi ( $X_2$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.
4. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Keterikatan Karyawan (X) Keasyikan ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan masalah efektivitas kerja dan Keterikatan Karyawan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada para pimpinan agar dapat menerapkan kebijakan yang sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

### **1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi peneliti dalam memahami masalah efektivitas dan Keterikatan Karyawan dan juga diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pembandingan bagi peneliti lain.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Keterikatan Karyawan**

Keterikatan Karyawan merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu, (McLeod, 2009 (Okta Fitri Fauzi, 2017)). Hal ini sangat membantu untuk melihat Keterikatan Karyawan sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.

Organisasi yang *engaged* memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, di mana keduanya memiliki janji dan komitmen antara *employer* dan *employee* yang dipahami dan terpenuhi, (McLeod, 2009 (Okta Fitri Fauzi, 2017)). *Engagement* didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Okta Fitri Fauzi, 2017). *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi,

berharga dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

IES mendefinisikan Keterikatan Karyawan sebagai attitude positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Seorang karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Organisasi juga harus bekerja untuk mengembangkan dan memelihara *engagement*, yang membutuhkan hubungan dua arah yaitu antara *employer* dan *employee*, (Robinson, et.al, (Rizky Adhyka Kusumawati, 2017).

Menurut Wellins dan Concelman (Limono 2017) menyebutkan keterikatan pekerja (*Keterikatan Karyawan*) sebagai kekuatan ilusi yang memotivasi pekerja ke level performa lebih tinggi. Pendapat lain dari Harter, Schmidt, and Hayes (Limono (2017) mendefinisikan keterikatan pekerja sebagai keterlibatan dan kepuasan individu dengan rasa antusias untuk pekerjaannya. Keterikatan karyawan (*Keterikatan Karyawan*) merupakan keterlibatan pekerja secara emosional, kognitif dan fisik yang kemudian memotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan/atau secara emosi terhubung dengan orang lain. *Disengaged employees*, di sisi lain, melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan.

Menurut Benthall (Mujiasih, 2015) mengartikan Keterikatan Karyawan adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang

lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Schaufeli & Bakker (Okta Fitri Fauzi, 2017) mendefinisikan Keterikatan Karyawan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Engagement mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa Keterikatan Karyawan yakni suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.

### **2.1.2. Aspek – aspek Keterikatan Karyawan**

Menurut Macey dan Schneider (Okta Fitri Fauzi, 2017) Keterikatan Karyawan memiliki tiga aspek, yaitu:

- a. *Trait engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.
- b. *State engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.



- c. *Behavioral engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

Ditambahkan oleh Marciano (Zulkarnain & Hadiyani 2018) menjelaskan ada lima dimensi mengenai Keterikatan Karyawan antara lain;

- a. Dimensi organisasi yaitu karyawan merasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan menghormati/menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai-nilai, tujuan, kebijakan dan tindakan organisasi menggambarkan kepeduliannya terhadap karyawan.
- b. Dimensi kepemimpinan yaitu karyawan merasakan bahwa atasannya siap sedia untuk menghadapi pimpinan tertinggi demi kebaikan tim dan organisasi dan mampu melakukan advokasi terhadap bawahan.
- c. Dimensi anggota kelompok yaitu karyawan dapat menghargai rekan kerja, mereka juga akan meningkatkan usahanya.
- d. Dimensi pekerjaan yaitu karyawan mendapatkan pekerjaan yang menantang, bermakna dan memberikan hasil. Semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan menuntut karyawan menggunakan keterampilannya. Keberhasilan menyelesaikan tugas yang menantang memberikan perasaan bangga. Semakin sejalan tugas seorang karyawan dengan tujuan perusahaan maka pekerjaan tersebut semakin memberikan makna.
- e. Dimensi individual yaitu karyawan merasa dihargai, dihormati dan dianggap penting. Karyawan ingin bekerja pada organisasi yang jujur, diperlakukan secara adil dan hormat serta penuh pertimbangan.

Menurut Schaufeli & Bakker (Okta Fitri Fauzi, 2017) menjelaskan Keterikatan Karyawan memiliki tiga aspek, yaitu:

- a. *Vigor* (Kekuatan) dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan saat bekerja, karyawan berusaha menjaga kualitas hasil kerjanya, dan merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas.
- b. *Dedication* (Dedikasi) mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, karyawan ikut andil dalam berbagai aktivitas untuk memajukan perusahaan, karyawan berusaha mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan menaati aturan yang berlaku di perusahaan, dan karyawan berusaha menyelesaikan tugasnya meskipun itu sulit.
- c. *Absorption* (Keasyikan) dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Pendeknya, karyawan yang terikat memiliki level energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, karyawan merasa senang dalam bekerja dan fokus terhadap pekerjaannya sehingga waktu bekerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut berlalu begitu cepat.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Keterikatan Karyawan memiliki tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* dan memiliki lima dimensi yaitu dimensi organisasi, dimensi kepemimpinan, dimensi anggota kelompok, dimensi pekerjaan dan dimensi individual. Berdasarkan uraian aspek Keterikatan Karyawan di atas, aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang diuraikan oleh Schaufeli & Bakker yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Peneliti memilih aspek yang diuraikan oleh Schaufeli dan Bakker karena lebih sesuai dengan kondisi penelitian yang akan dilakukan peneliti, dan aspek ini banyak digunakan pada penelitian-penelitian lain yang berkaitan dengan Keterikatan Karyawan.

### **2.1.3. Faktor – faktor Keterikatan Karyawan**

Menurut Marciano (Agnes Wahyu Handono, 2017) ada 7 faktor yang mendorong terjadinya Keterikatan Karyawan, yaitu:

#### *a. Recognition*

*Recognition* (pengakuan), karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

#### *b. Empowerment*

*Empowerment* (pemberdayaan), para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

c. *Supportive feedback*

*Supportive feedback* (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan *feedback* yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

d. *Partnering*

*Partnering* (kemitraan), karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

e. *Expectations*

*Expectations* (harapan), dimana para atasan menjamin bahwa sasaran, tujuan dan prioritas bisnis secara jelas ditetapkan dan dikomunikasikan, karyawan mengetahui standar kinerja mereka yang dievaluasi dengan bertanggung jawab.

f. *Considerations*

*Considerations* (perhatian) dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian karyawan dan memahami serta mendukung saat karyawan mengalami permasalahan pribadi.

g. *Trust*

*Trust* (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan karyawan, sebaliknya karyawan percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasan.

Menurut Saks (dalam jurnal Agnes Wahyu Haandono, 2017) Keterikatan Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. *Job Characteristics*

Menurut Saks, (dalam jurnal Agnes Wahyu Handono, 2017) kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang memberikan pekerjaan yang menantang, bervariasi, menggunakan keterampilan yang berbeda, pertimbangan pribadi, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi. Pekerjaan yang memiliki karakteristik pekerjaan tinggi, maka dapat mendorong karyawan lebih memaknai pekerjaan atau menjadi lebih *engaged*.

b. *Reward and Recognition*

Menurut Maslach et al (dalam Saks, 2006) kurangnya reward dan recognition dapat mendorong terjadinya burnout dan disengagement. Saat karyawan menerima *reward* dan *recognition* dari organisasi, mereka akan memiliki rasa kewajiban untuk merespon dengan tingkat engagement yang lebih tinggi.

c. *Perceived Organizational & Supervisor Support*

Menurut Kahn & May et al (dalam Saks, 2006) hubungan yang didasari dukungan dan rasa saling percaya dari atasan, serta organisasi, dapat menciptakan rasa aman secara psikologis. Sebuah studi yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (dalam Saks, 2006) menemukan bahwa dukungan dari orang lain akan mendorong terjadinya keterikatan. Dua variabel yang menangkap esensi dari dukungan sosial yang dirasakan adalah *perceived organizational support* dan *perceived supervisor support*. *Perceived organizational support* mengarah pada kepercayaan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi peduli pada mereka, maka karyawan akan lebih *engaged*. *Perceived supervisor support* juga dianggap sama pentingnya dengan *perceived organizational support*. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi positif akan memiliki komitmen organisasi, afeksi terkait dengan pekerjaan, keterlibatan pada pekerjaan, performansi yang meningkat, mengalami reduksi tegangan serta adanya keinginan untuk menetap (Rhoades & Eisenberg, 2002).

d. *Distributive & Procedural Justice*

Penelitian yang dilakukan oleh Colquitt et al (dalam Saks, 2006) tentang keadilan organisasi menemukan bahwa persepsi keadilan berkaitan dengan hasil organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, OCB, *withdrawal*, dan performansi. Ketika karyawan memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan organisasi, maka mereka akan terikat terhadap

perusahaan. Disisi lain, persepsi yang rendah terhadap keadilan akan menyebabkan karyawan melakukan *withdrawal* dan *disengaged* (Saks, 2006)

#### **2.1.4. Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki organisasi. Menurut Hasibuan (2013: 105), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Menurut Etzoni (Tangkilisan, 2014:139), efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan saran tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya, Sedangkan menurut Kusdi (2012: 94), efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.

Efektivitas kerja menurut Argris (Tangkilisan, 2012: 139) adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi

sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Penggunaan kinerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan guru sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan sekolah untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

#### **2.1.5. Indikator Efektivitas Kerja**

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2013: 215) yaitu.

##### **a. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

##### **b. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

##### **c. Pemanfaatan Waktu**



Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentunya sangat diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap sekolah. Yang terpenting pada efektivitas kerja adalah didukung oleh sumber daya manusia yang berkompetensi yang memiliki *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Setiap guru sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Menurut Tangkilisan (2016:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlabar
5. Pencarian sumber daya

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa untuk mengukur efektivitas kerja diperlukan pengukuran terhadap produktivitas, kemampuan adaptasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan berlabar dan pencarian sumber daya. Karena uraian di atas merupakan ukuran efektivitas organisasi secara umum, maka untuk mengukur efektivitas kerja dalam penelitian ini terutama efektivitas kerja maka peneliti membatasi pengukuran pada produktivitas, kemampuan adaptasi kerja dan kepuasan kerja.

#### **2.1.6. Penelitian Terdahulu**

Sebagai perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini, maka dibawah ini akan diuraikan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian saat ini antara lain :

Penelitian yang dilakukan oleh Agnes Wahyu Handono, 2017 dengan Judul Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Efektivitas kerja Karyawan. Keterikatan Karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah keterikatan karyawan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 46 kuisioner yang valid. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana menggunakan SPSS for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Muliawan, 2017 dengan judul Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Badja Baru Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh keterikatan karyawan dalam Efektivitas Kerja karyawan di PT. Badja Baru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang sebesar 35,3%.

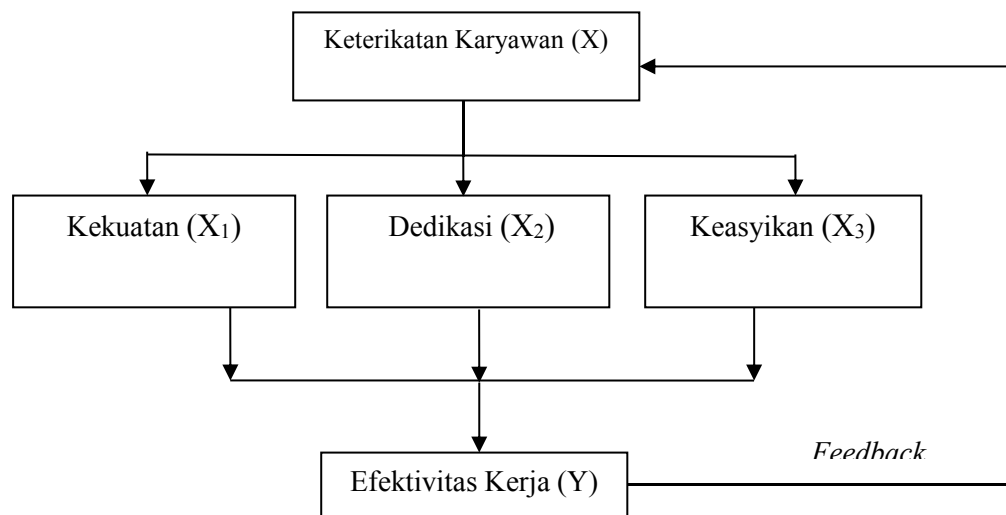
Penelitian yang dilakukan oleh Okta Fitri Fauzi tahun 2018. Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Studio Cilaki Empat

Lima Bandung. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting keberhasilan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi tidaklah mudah, seluruh tenaga kerja di perusahaan harus *engage* dan bekerjasama mencapai tujuan. Keterikatan Karyawan merupakan suatu hal yang positif dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan mencintai pekerjaannya di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara deskriptif tentang Keterikatan Karyawan dan kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima serta pengaruh Keterikatan Karyawan yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima yang berjumlah 73 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berisi 33 pernyataan terkait Keterikatan Karyawan dan kinerja karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan *software* SPSS *for windows* versi 23. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persentase *Keterikatan Karyawan* tergolong tinggi, di mana nilai variabel *vigor* sebesar 75,86%, variabel *dedication* sebesar 79,86%, variabel *absorption* sebesar 75,68%, dan nilai persentase kinerja karyawan juga tergolong tinggi yaitu sebesar 75,77%. Hasil penghitungan analisis jalur menunjukkan bahwa Keterikatan Karyawan yang terdiri dari *vigor* dan *dedication* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima Bandung sebesar 46,4%. Secara parsial menunjukkan bahwa *vigor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,8% dan

*dedication* berpengaruh signifikan sebesar 21,8%, sedangkan *absorption* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan proses analisis terhadap variabel yang diteliti, maka dirasa perlu untuk membuat suatu kerangka alur pemikiran yang akan digunakan sebagai pedoman dalam melakukan analisis. Dibawah ini disajikan gambar tentang alur kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.3 Hipotesis

1. Keterikatan Karyawan (X) yang terdiri dari Kekuatan ( $X_1$ ), Dedikasi ( $X_2$ ) dan Keasyikan ( $X_3$ ) secara Simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.

2. Keterikatan Karyawan (X) yakni Kekuatan ( $X_1$ ) secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.
3. Keterikatan Karyawan (X) yakni Dedikasi ( $X_2$ ) secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.
4. Keterikatan Karyawan (X) yakni Keasyikan ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah Keterikatan Karyawan (X) yang terdiri dari Kekuatan ( $X_1$ ), Dedikasi ( $X_2$ ) dan Keasyikan ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016;86), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2016;92), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel.

##### **3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Keterikatan Karyawan (X) yang terdiri dari Kekuatan ( $X_1$ ), Dedikasi ( $X_2$ ) dan Keasyikan ( $X_3$ )

## 2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Bebas atau Independen**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Keterikatan Karyawan (X)	Kekuatan (X <sub>1</sub> )	1. Energi Tingkat Tinggi 2. Fleksibilitas mental saat bekerja 3. Mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan 4. Berusaha menjaga kualitas hasil kerja 5. Merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas	Ordinal
	Dedikasi (X <sub>2</sub> )	1. Ikut andil dalam berbagai aktivitas 2. Mengumpulkan tugas sesuai waktu yang ditentukan 3. Menaati aturan yang berlaku 4. Berusaha menyelesaikan tugas meski sulit	Ordinal
	Keasyikan (X <sub>3</sub> )	1. Merasa asyik dengan pekerjaan 2. Merasa senang dalam bekerja 3. Fokus terhadap pekerjaan	Ordinal

*Sumber : Schaufeli & Bakker (Okta Fitri Fauzi, 2017)*

**Tabel 3.2 Variabel Tidak Bebas atau Dependen**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Efektivitas Kerja (Y)	Kuantitas Kerja	1. Banyaknya beban kerja 2. Keadaan yang dialami	Ordinal
	Kualitas Kerja	1. Kerapian 2. Ketelitian 3. Keterkaitan hasil dengan volume kerja.	
	Pemanfaatan waktu	1. Masa kerja yang digunakan 2. Selesai tepat waktu	

*Sumber : Hasibuan (2016: 215)*

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen Keterikatan Karyawan (X) yang terdiri dari Kekuatan ( $X_1$ ), Dedikasi ( $X_2$ ) dan Keasyikan ( $X_3$ ) serta Variabel Dependen Efektivitas Kerja (Y). akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *Grade* dari Sangat Positif sampai dengan Sangat Negatif.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.3 Daftar Pilihan Dan Bobot Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

### 3.2.2. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis.



Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2016;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sudjana (2015;65) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Toyungo Kota Gorontalo sebanyak 31 orang.

**Tabel 3.4. Populasi**

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>
1	Manager	1
2	Admin	7
3	Diver	9
4	Helver	14
	<b>Total</b>	<b>31</b>

*Sumber : PT. Toyungo Kota Gorontalo, 2021*

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (Okta Fitri Fauzi, 2017) bahwa “ apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dan sehubungan dengan jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 atau sejumlah 31 orang.

### **3.2.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan jenis data yang terdiri dari:

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah data dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada responden.
- b. Data kualitatis, yaitu dat menunjukan ciri-ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatis yang digunakan adalah gambaran atau keadaan tempat penelitian yaitu PT. Toyungo Kota Gorontalo.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pimpinan dan karyawan pada PT. Toyungo Kota Gorontalo yang juga disesuaikan dengan kebutuhan.
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawan pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.2.5 Prosedur Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode Kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*),

setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2016:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujuh para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh

karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

## 3. Konversi data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan

menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riiel(i-1)} - Z_{riiel(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

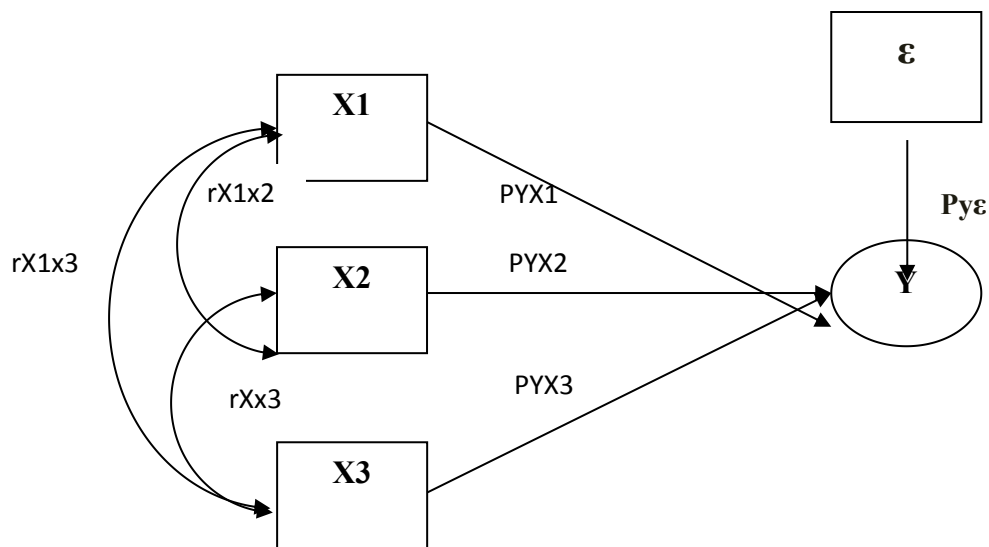
6. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi.

### 3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Keterikatan Karyawan (X) yang terdiri dari Kekuatan ( $X_1$ ), Dedikasi ( $X_2$ ) dan Keasyikan ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan

pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Di mana :

$PYX1$  : Kekuatan

$PYX2$  : Dedikasi

$PYX3$  : Keasyikan

Y. : Efektivitas Kerja

$\epsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan anlisis jalur

(*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

### 3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Ucon Arif, (2015:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :
 
$$Y = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \beta_{YX_3} X_3 + \epsilon$$
2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2, X_3$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\beta_{YX_i}$  ( $i = 1, 2$  dan  $3$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $\beta_{Y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.
  - a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (X_i); \text{ dimana } i = 1, 2 \text{ dan } 3$$

### 3.2.8 Rencana Jadwal Penelitian



Sebelum melaksanakan penelitian dan penyusunan proposal penelitian serta ujian proposal maka dirasa perlu untuk menyusun rencana jadwal penelitian sehingga dapat memudahkan dalam pelaksanaannya.

**Tabel 3.5. Rencana Jadwal Penelitian**

No	Uraian	Bulan Feb 2021				Bulan Mar. 2021			
		Minggu Ke				Minggu Ke			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Konsultasi Judul Proposal								
2.	Penyusunan Proposal & Pembimbingan								
3.	Ujian Proposal								
4.	Perbaikan Proposal								
No	Uraian	Bulan Juli 2021				Bulan Agust 2021			
		Minggu Ke				Minggu Ke			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penyebaran Quisioner								
2.	Olah Data dan Penyusunan Skripsi								
3.	Bimbingan Skripsi								
4.	Ujian Skripsi								

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT. Toyungo Kota Gorontalo**

Catatan pertama mengenai pemakaian gas yang dapat dibakar adalah pada tahun 900 SM di Tiongkok, di mana gas bumi disalurkan melalui pipa bambu dan digunakan untuk penerangan. Penggunaan modern pertama kalinya, tercatat dengan mulai diproduksi gas batu bara pada tahun 1665 di Inggris, sedangkan penggunaan untuk penerangannya dimulai pada tahun 1792. Tidak lama kemudian, terbentuk perusahaan gas untuk membuat dan memperdagangkannya. Penemuan gas biru pada tahun 1780 dan gas produser merupakan langkah penting dalam perkembangan industri baru ini.

PT. Toyungo Kota Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi Liquid Petroleum Gas (LPG) PT. Toyungo Kota Gorontalo beralamat di Jalan Madura No 35 Kelurahan Pulubala, Kecamatan Kota Selatan, Kota Gorontalo. PT. Toyungo Kota Gorontalo dan telah mendapatkan izin Usaha dengan No SK tanggal 1 Agustus 2011 No 38673 semaksimal mungkin memberikan pelayanan dan kemudahan kepada para pelanggannya.

Dengan semakin bertambahnya populasi penduduk di Provinsi Gorontalo, maka akan semakin bertambah pula kebutuhan akan bahan bakar berupa gas LPG dengan adanya PT. Toyungo Kota Gorontalo diharapkan dapat membantu bagi masyarakat Provinsi Gorontalo.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Dari 31 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi :  
Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

#### 1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan diperoleh total jenis kelamin responden yang dapat dijelaskan pada tabel 4.1 dibawah :

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki – laki	25	80,6
Perempuan	6	19,4
Total	31	100

*Sumber : Data diolah, 2021*

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 25 orang atau sekitar 80,6,1%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 6 orang atau 19,4%.

#### 2. Usia Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan diperoleh distribusi responden menurut usia yang dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia**

Usia	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20—30	11	35,4
31-40	14	45,2
>41	6	19,4
Jumlah	31	100

*Sumber : Data diolah, 2021*

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 35,4.%, uisa antara 21 – 40 sebanyak 14 orang atau sekitar 45,4% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 6 orang atau sekitar 19,6%

### 3. Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	SMP	5	16,1
2.	SMU	19	61,3
3.	Sarjana	7	22,6
	Jumlah	31	100

*Sumber : data diolah, 2021*

Dari 31 responden, diketahui bahwa responden dengan berdasarkan jenjang pendidikan SMP sebanyak 5 orang (16,2%) sedangkan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU dengan jumlah 19 orang (61,3%) dan Sarjana sebanyak (22,6%)

#### 4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi :  $5 \times 31 = 155$

Jumlah skor rendah :  $1 \times 31 = 31$

Rentang Skalanya yaitu 
$$:\frac{155 - 31}{5} = 24,8 \text{ dibulatkan } 25$$

**Tabel : 4.4 . Kriteria Interpretasi Skor**

Interfal	Kriteria
31 – 56	Sangat rendah
57 – 82	Rendah
83 – 108	Sedang
109 – 134	Tinggi
135 – 160	Sangat tinggi

*Sumber : Riduwan, 2014*

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 31 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

### 1. Variabel Kekuatan (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel kekuatan dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang variabel kekuatan (X1)**

No	Bobot	Variabel Kekuatan								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	11	55	35,5	7	35	22,6	6	30	19,4
2	4	18	72	58,1	20	80	64,5	23	92	74,2
3	3	2	6	6,4	4	13	12,9	2	6	6,4
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	133	100	31	128	100	31	128	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Kekuatan					
		Item 4			Item 5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	29,1	7	35	22,6
2	4	18	72	58,0	20	80	64,5

3	3	4	12	12,9	4	12	12,9
4	2	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	129	100	31	127	100
Ket		Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5, data item (no.1) yang diperoleh dari 57 responden, mendapat skor item 1 sebesar 11 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 128tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor128tergolongtinggi.Data item (no.4) mendapat skor 129tergolongtinggi.Data item (no.5) mendapat skor 127tergolongtinggi.

## 2. Dedikasi (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang dedikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang variabel Dedikasi (X2)**

No	Bobot	Dedikasi (X2)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	22,6	8	40	25,9	7	35	22,6	4	40	13,0
2	4	19	76	61,3	13	52	41,9	19	76	61,3	24	96	77,4
3	3	5	15	16,1	10	30	32,2	5	15	16,1	3	9	9,6
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	126	100	31	122	100	31	126	100	31	145	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 37 responden, mendapat skor item 1 sebesar 126 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 122, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 126tergolongtinggi.Data item (no.4) mendapat skor 145tergolongtinggi.

### 3. Variabel Keasyikan (X3)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel keasyikan dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang variabel keasyikan (X3)**

No	Bobot	Variabel Keasyikan								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	22,6	6	30	19,3	9	45	29,1
2	4	20	40	64,5	23	92	74,1	18	72	58,0
3	3	4	12	12,9	2	6	6,4	4	12	12,9
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	87	100	31	128	100	31	129	100
Ket		Sedang			Tinggi			Tinggi		

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 data item (no.1) yang diperoleh dari 31 responden, mendapat skor item 1 sebesar 87 tergolong sedang. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 128 tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 129 tergolong tinggi.

### 4. Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang variabel efektivitas kerja**

No	Bobot	Efektivitas Kerja (Y)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	10	50	32,3	7	35	22,6	6	30	19,4	8	40	25,8
2	4	18	72	58,1	19	76	58,9	22	88	71,0	18	72	58,1
3	3	3	9	9,6	5	15	16,1	3	9	9,6	5	15	16,1
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	131	100	31	126	100	31	123	100	31	127	100
Ker		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Efektivitas Kerja								
		Item 5			Item 6			Item 7		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	22,6	8	40	25,9	7	35	22,6
2	4	19	76	61,3	13	52	41,9	19	76	61,3
3	3	5	15	16,1	10	30	32,2	5	15	16,1
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	126	100	31	122	100	31	126	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 data item (no.1) yang diperoleh dari 31 responden, mendapat skor 131, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 126, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 123, kategori tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 127 kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 126 kategori tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 122 kategori tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 126 kategori tinggi.

#### 4.2.3 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 31 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai  $r_{hitung} > 0,3$

##### a. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kekuatan (X1)

**Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan reliabilitas variabel Kekuatan (X1)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,474	Valid	0,702 > 0,60	Reliabel
	2	0,522			
	3	0,404			
	4	0,574			
	5	0,327			



Tabel 4.9 di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk kekuatan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai  $r$  hitung  $>0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,702 > 0,60$ . Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

**b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Dedikasi**

**Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Dedikasi (X2)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,371	Valid	$0,710 > 0,60$	Reliabel
	2	0,549			
	3	0,421			
	4	0,487			

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel dedikasi(X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai  $r$  hitung  $>0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,710 > 0,60$  Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

**c. Uji validitas dan reliabilitas variabel Keasyikan (X3)**

**Tabel 4.11. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Keasyikan (X3)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X3	1	0,466	Valid	$0,677 > 0,60$	Reliabel
	2	0,437			
	3	0,584			

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.11. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel keasyikan (X3) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan

reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai  $r$  hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,677 > 0,60$  Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

**d. Uji validitas dan reliabilitas variabel Efektivitas kerja**

**Tabel 4.12. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel efektivitas kerja (Y)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,579	Valid	$0,740 > 0,60$	Reliabel
	2	0,533			
	3	0,398			
	4	0,580			
	5	0,482			
	6	0,452			
	7	0,482			

*Sumber : Hasil olahan data, 2021*

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel efektivitas kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai  $r$  hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,740 > 0,60$  Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

#### **4.2.4 Analisis Data Statistik**

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu efektivitas kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh keterikatan kerja karyawan yang terdiri dari kekuatan, dedikasi dan keasyikan sebagai variabel tidak terikat pada PT. Toyungo Kota Gorontalo.

Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen (Independen) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan (signifikan)

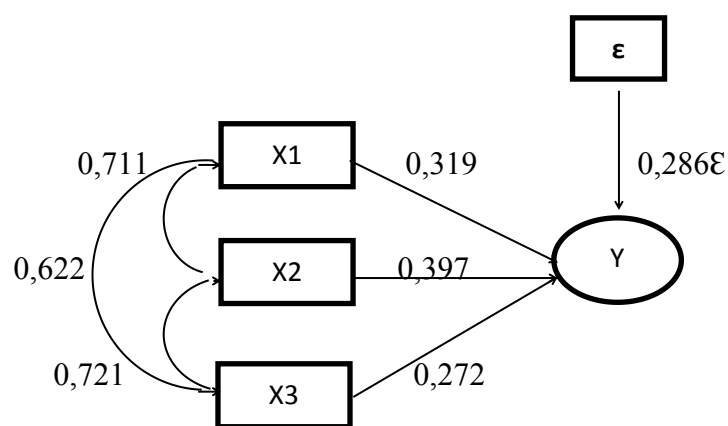
terhadap variabel dependen (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 31 responden menggunakan alat statistik. Untuk mengetahui efektivitas kerja yang dipengaruhi oleh keterikatan karyawan yang terdiri dari kekuatan, dedikasi dan keasyikan maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = 0,319X1 + 0,397X2 + 0,272X3 + 0,286e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficientin dependent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Kekuatan (X1) adalah 0,319 dan positif, menandakan variabel kekuatan (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap efektivitas kerja(Y). Artinya, jika variable kekuatan meningkat satu point, maka efektivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,319
2. Dedikasi (X2) sebesar 0,397 dan bertanda *positiftive* menandakan variabel dedikasi (X2), memiliki kontribusi yang *positif* terhadap efektivitas kerja (Y). Artinya, bahwa apabila dedikasi kerja meningkat satu satuan, maka efektivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,397
3. Keasyikan (X3) sebesar 0,272 dan bertanda *positiftive* menandakan variabel kesyikan (X3), memiliki kontribusi yang *positif* terhadap efektivitas kerja (Y). Artinya, bahwa apabila keasyikan kerja meningkat satu satuan, maka efektivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,272

4. Epsilon ( $\epsilon$ ) sebesar 0,286 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 28,6%
5. Koefisien korelasi sebesar 0,899 dan koefisien determinasi (R Square). sebesar 0,708 menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja tang terdiri dari Kekuatan (X1), Dedikasi (X2) dan Kesasyikan (X3) memiliki pengaruh secara bersama terhadap efektivitas kerja pada PT. Toyungo Kota Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



**Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y**

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.13 sebagai berikut

**Tabel 4.13 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) , (X2) dan (X3) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2_{yx1x2}$ )
		Langsung	Total	
X1	0,319	0,319	31,9%	0,714(71,4%)
X2	0,397	0,397	39,7%	
X3	0,272	0,272	27,2%	
e	0,286	0,286	28,6%	

*Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2021*

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

##### 1) Keterikatan kerja Secara Simultan Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 21.0, uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabilytas* alpha (0,05) lebih bear atau sama dengan nilai *probabilytas* sig ( $0,05 < \text{sig}$ ), atau apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka  $H_a$  diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapatbesarnya  $F_{\text{sig}}$  sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha  $0,05 > \text{sig}$  0,000 dan F hitung (21,283) > 3,15 maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima sehingga terbukti bahwa variabel kekuatan (X1), dedikasi (X2) dan keasyikan (X3) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap efektivitas kerja(Y).

##### 2) Kekuatan (X1) Secara Parsial Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana faktor kekuatan mempunyai nilai sig sebesar 0,003, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilia probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,003$ ) dan nilai t hitung (11,062) > nilai t tabel (1,671), maka  $H_o$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa variabel kekuatan berpengaruh *significant* terhadap efektivitas kerja.

### 3) Dedikasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana dedikasi (X2) memiliki nilai *significansi* sebesar 0,020, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau  $(0,05 > 0,000)$  dan nilai *t* hitung  $(12,075) >$  nilai *t* tabel  $(1,671)$  maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa dedikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

### 4) Keasyikan (X3) Secara Parsial Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana keasyikan (X2) memiliki nilai *significansi* sebesar 0,020, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau  $(0,05 > 0,004)$  dan nilai *t* hitung  $(8,890) >$  nilai *t* tabel  $(1,671)$  maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa keasyikan (X3) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

**Tabel 4.14 Signifikansi Masing – Masing Variabel**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,000	0,05	Signifikan
Pyx1	0,003	0,05	Signifikan
Pyx2	0,000	0,05	Signifikan
Pyx3	0,004	0,005	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2021

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1) Keterikatan kerja (X) Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas kerja (Y)

Hasil dari kajian ini didapatkan ialah secara bersama - sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterikatan kerja terhadap efektivitas kerja. Hal ini memberikan penjelasan bilamana karyawan memiliki keterikatan kerja terhadap organisasi maka efektivitas terhadap pelaksanaan pekerjaan dan penyelesaian tugas- tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya semakin tinggi

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif, hal ini menandakan bahwa jika karyawan memiliki keterikatan kerja maka karyawan akan berupaya ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan yang kuat serta motivasi yang tinggi untuk berkinerja melebihi kewajibannya. dan hal itu menunjukkan mereka memiliki sikap positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. artinya bahwa karyawan akan melaksanakan pekerjaan serta tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dan efektivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Agnes Wahyu Handono, 2017 dengan Judul Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Efektivitas kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan efektivitas kerja dan turn over yang rendah. (Zamralita, 2017) Keterikatan karyawan memiliki dampak

yang sangat positif terhadap karyawan maupun perusahaan. Sebab jika karyawan memiliki keterikatan kerja berarti mereka memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja. Oleh karena itu keterikatan kerja merupakan motivasi dan pikiran positif yang dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan dengan aspek vigour, dedication dan description (Zamralita, 2017) Temuan hasil penelitian ini juga dapat diungkapkan bahwa terdapat variable–variable yang tidak terdapat dalam model ini yang disebut *epsilon*. Epsilon ini berupa kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi seseorang untuk aktif terlibat dan bertahan didalam sebuah organisasi. Keterikatan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi karena dapat meningkatkan kepuasan kerja. Keterikatan kerja muncul ketika seseorang merasa terikat dengan peran dalam pekerjaannya baik secara fisik, emosional maupun kognitif.(Kemie & Purba, 2019).

## **2) Kekuatan (X1) Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dimensi kekuatan berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT. Toyungo Kota Gorontalo Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan berusaha untuk menjaga kualitas hasil kerjanya, dan merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas maka karyawan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan baik akan semakin tinggi Dimensi ini memiliki pengaruh positif namun signifikan, hal ini disebabkan karena responden mempersepsikan bahwa dimensi kekuatan memiliki kategori tinggi yang diketahui melalui



penyebaran kuesioner, sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya serta memiliki kemampuan yang tinggi sehingga berdampak pada efektivitas kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Muliawan, 2017 dengan judul Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Keterikatan Karyawan*) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Badja Baru Palembang. Berdasarkan hasil penelitiannya yakni terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang menjelaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan aspek senang membicarakan hal – hal yang positif, mereferensikan organisasi kepada orang lain maupun pelanggan potensial, memiliki perilaku untuk berkontribusi dalam memberikan kesuksesan terhadap perusahaan. (Kemie & Purba, 2019)

### **3) Dedikasi (X2) Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara dedikasi dan efektivitas kerjakaryawan. Hal ini memberikan penjelasan bahwa semakin tinggi dedikasi yang dimiliki oleh karyawan akan semakin tinggi efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden menyatakan bahwa keterikatan kerja membuat karyawan merasa menyatu dan merasa bermakna di dalam suatu organisasi, sehingga menyentuh bagian terdalam

hati karyawan pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karyawan menginginkan selalu berprestasi didalam perusahaan dan membuat perusahaan akan semakin berkembang. Karyawan yang merasa menyatu dengan perusahaan akan menganggap pekerjaannya adalah bagian dari kehidupannya yang harus terus dikembangkan dan dipertahankan Karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya akan merasa berenergi dan sangat merasa antusias untuk melakukan pekerjaannya. Dengan demikian variable ini merupakan variabel yang tinggi pengaruhnya dibanding dengan variable yang lain dalam penelitian ini Penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian empiris sebelumnya yang dilakukan oleh (Fahmi, 2017) bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendapat dukungan teori yang dijelaskan oleh Wellins dan Concelman (Limono 2017) menyebutkan keterikatan pekerja (*Keterikatan Karyawan*) sebagai kekuatan ilusi yang memotivasi pekerja ke level performa lebih tinggi. Pendapat lain dari Harter, Schmidt, and Hayes (Limono (2017) mendefinisikan keterikatan pekerja sebagai keterlibatan dan kepuasan individu dengan rasa antusias untuk pekerjaannya. Keterikatan karyawan (*Keterikatan Karyawan*) merupakan keterlibatan pekerja secara emosional, kognitif dan fisik yang kemudian memotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias. Keterikatan karyawan terjadi ketika seseorang secara sadar waspada atau secara emosi terhubung dengan orang lain. di sisi lain melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan.

#### **4) Keasyikan (X3) Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara keasyikan (X) dengan efektivitas kerja (Y). Hal ini memberikan penjelasan bahwa semakin karyawan merasa asyik dengan pekerjaannya maka akan semakin tinggi efektivitas kerja karyawan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variable keasyikan (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja (Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan rasa kebersamaan dan persahabatan mempengaruhi timbulnya peningkatan efektivitas kerja karyawan. Keasyikan disini yang dimaksud adalah karyawan merasa lebih menikmati pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan lebih efektif dalam bekerja. Bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersyukur, bahagia dan antusias terhadap pekerjaannya karyawan yang asyik bekerja memiliki energi dan semangat yang lebih tinggi saat bekerja, menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan suatu yang bermakna, serta merasa pekerjaan menjadi bagian yang menyenangkan dan tidak mudah melepaskan diri dari pekerjaan. Rata-rata persentase tanggapan responden mengenai variable keasyikan berada pada kategori tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa, tingkat keterikatan kerja yang dibentuk sudah baik karena masuk dalam kategori tinggi. Namun, terdapat dimensi pada variable ini yang masuk dalam kategori sedang. Jika karyawan ini dapat lebih meningkatkan keasyikan mereka dalam bekerja serta fokus pada pekerjaan maka tingkat employee engagement yang diperoleh bisa lebih baik lagi.

Hubungan keterikatan karyawan dengan efektivitas kerja juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Markos dan Sridevi pada tahun 2010 yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Selain berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan, efektivitas kerja juga berpengaruh terhadap efektivitas kerja individu karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan performansi (kinerja) perusahaan yang terbentuk dari kinerja individual karyawannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh keterikatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Toyungo Kota Gorontalo maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan keterikatan kerja yang terdiri dari dimensi kekuatan (X1), dedikasi (X2) dan keasyikan (X) memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan PT. Toyungo Kota Gorontalo
2. Kekuatan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan PT. Toyungo Kota Gorontalo
3. Dedikasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan PT. Toyungo Kota Gorontalo
4. Keasyikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan PT. Toyungo Kota Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan PT. Toyungo Kota Gorontalo adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui dimensi keasyikan memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel

lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sebaiknya tetap mempertahankan keterikatan karyawan yang sudah ada pada kategori baik, namun elemen keasyikan masih perlu diberikan perhatian. Elemen keasyikan masih memerlukan peningkatan, cara yang ditempuh misalnya menata kembali desain perusahaan agar karyawan dapat merasakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga tidak menimbulkan hal-hal yang nantinya dapat mengurangi tingkat efektivitas kerja karyawan.

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja misalnya kepuasan kerja, Keterikatan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi karena karena dapat meningkatkan kepuasan kerja. Keterikatan kerja muncul ketika seseorang merasa terikat dengan peran dalam pekerjaannya baik secara fisik, emosional maupun kognitif. (Kemie & Purba, 2019)

## DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Wahyu Handono, 2017 Jurnal Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Efektivitas kerja Karyawan. *Employee Engagement* ditentukan oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan kerja.
- Efendi, Hariandja, Marihot Tua . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). *EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH DI DALAM ORGANISASI ( Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR )*. 15(April).
- I Komang A, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Nitisemito, Alek S. 2017. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia
- Okta Fitri Fauzi tahun 2017. Jurnal Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung.

- Riduwan, 2016. *Metode Penelitian*. BPFE Yogyakarta.
- Rivai Z, dkk., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Soeprihanto, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana.2015. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung : Tarsito
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Suwanto. 2016. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Yudi Muliawan, 2017 Jurnal Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Badja Baru Palembang.
- Zamralita. (2017). Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen-Tetap Ditinjau dari Karakteristik Personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara*, 1(1), 338–345



## Lampiran 1 Kuisisioner/Angket Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Yth.saudara/saudari Responden

Bersama ini saya mohon kesediaan saudara/saudari untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul: **“Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Toyungo Kota Gorontalo”**

Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Perlu saudara/saudari ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi saudara/saudari dalam menjawab kuesioner. Atas partisipasi dan kerjasamanya,saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (Centang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu :

<b>Pilihan</b>	<b>BOBOT</b>	<b>BOBOT</b>
	<b>Positif</b>	<b>Negatif</b>
Sangat Setuju/Selalu (Sangat Positif)	5	1
Setuju/Sering (Positif)	4	2
Ragu-Ragu/Kadan-kadang (Netral)	3	3
Tidak Setuju/Jarang (Negatif)	2	4
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1	5

Hormat Saya

Peneliti

Sri Yulan Ainun Nusi

**A. Petunjuk Pengisian Quesioner :**

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr.(i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
  - a. No. Responden : .....
  - b. Umur : .....
  - c. Jenis Kelamin : .....
  - d. Pendidikan : .....

**B. DAFTAR PERTANYAAN KUISIONER**

**I. VARIABEL KETERIKATAN KARYAWAN (X)**

**A. Kekuatan (X<sub>1</sub>)**

1. Karyawan senantiasa memiliki energi yang tinggi
  - a. Selalu memiliki energi yang tinggi
  - b. Sering memiliki energi yang tinggi
  - c. Kadang-kadang memiliki energi yang tinggi
  - d. Jarang memiliki energi yang tinggi
  - e. Tidak pernah memiliki energi yang tinggi
2. Karyawan senantiasa memiliki fleksibilitas saat bekerja
  - a. Selalu memiliki fleksibilitas saat bekerja
  - b. Sering memiliki fleksibilitas saat bekerja
  - c. Kadang-kadang memiliki fleksibilitas saat bekerja

- d. Jarang memiliki fleksibilitas saat bekerja
  - e. Tidak pernah memiliki fleksibilitas saat bekerja
3. Karyawan senantiasa Mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan
- a. Selalu Mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan
  - b. Sering Mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan
  - c. Kadang-kadang Mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan
  - d. Jarang Mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan
  - e. Tidak pernah Mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan
4. Karyawan senantiasa Berusaha menjaga kualitas hasil kerja
- a. Selalu Berusaha menjaga kualitas hasil kerja
  - b. Sering Berusaha menjaga kualitas hasil kerja
  - c. Kadang-kadang Berusaha menjaga kualitas hasil kerja
  - d. Jarang Berusaha menjaga kualitas hasil kerja
  - e. Tidak pernah Berusaha menjaga kualitas hasil kerja
5. Karyawan senantiasa Merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas
- a. Selalu Merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas
  - b. Sering Merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas
  - c. Kadang-kadang Merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas
  - d. Jarang Merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas
  - e. Tidak pernah Merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas

**B. Dedikasi (X<sub>2</sub>)**

1. Karyawan senantiasa Ikut andil dalam berbagai aktivitas
- a. Selalu Ikut andil dalam berbagai aktivitas
  - b. Sering Ikut andil dalam berbagai aktivitas

- c. Kadang-kadang Ikut andil dalam berbagai aktivitas
  - d. Jarang Ikut andil dalam berbagai aktivitas
  - e. Tidak pernah Ikut andil dalam berbagai aktivitas
2. Karyawan senantiasa Mengumpulkan tugas sesuai waktu yang ditentukan
- a. Selalu Mengumpulkan tugas sesuai waktu yang ditentukan
  - b. Sering Mengumpulkan tugas sesuai waktu yang ditentukan
  - c. Kadang-kadang Mengumpulkan tugas sesuai waktu yang ditentukan
  - d. Jarang Mengumpulkan tugas sesuai waktu yang ditentukan
  - e. Tidak pernah Mengumpulkan tugas sesuai waktu yang ditentukan
3. Karyawan senantiasa Menaati aturan yang berlaku
- a. Selalu Menaati aturan yang berlaku
  - b. Sering Menaati aturan yang berlaku
  - c. Kadang-kadang Menaati aturan yang berlaku
  - d. Jarang Menaati aturan yang berlaku
  - e. Tidak pernah Menaati aturan yang berlaku
4. Karyawan senantiasa Berusaha menyelesaikan tugas meski sulit
- a. Selalu Berusaha menyelesaikan tugas meski sulit
  - b. Sering Berusaha menyelesaikan tugas meski sulit
  - c. Kadang-kadang Berusaha menyelesaikan tugas meski sulit
  - d. Jarang Berusaha menyelesaikan tugas meski sulit
  - e. Tidak pernah Berusaha menyelesaikan tugas meski sulit

### **C. Keasyikan (X<sub>3</sub>)**

1. Karyawan Merasa asyik dengan pekerjaan
  - a. Selalu Merasa asyik dengan pekerjaan
  - b. Sering Merasa asyik dengan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang Merasa asyik dengan pekerjaan
  - d. Jarang Merasa asyik dengan pekerjaan
  - e. Tidak pernah Merasa asyik dengan pekerjaan
2. Karyawan Merasa senang dalam bekerja
  - a. Selalu Merasa senang dalam bekerja
  - b. Sering Merasa senang dalam bekerja
  - c. Kadang-kadang Merasa senang dalam bekerja
  - d. Jarang Merasa senang dalam bekerja
  - e. Tidak pernah Merasa senang dalam bekerja
3. Karyawan Fokus terhadap pekerjaan
  - a. Selalu Fokus terhadap pekerjaan
  - b. Sering Fokus terhadap pekerjaan
  - c. Kadang-kadang Fokus terhadap pekerjaan
  - d. Jarang Fokus terhadap pekerjaan
  - e. Tidak pernah Fokus terhadap pekerjaan

## **II. VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA (Y)**

1. Pencapaian efektivitas kerja disesuaikan dengan banyaknya beban kerja,
  - a. Selalu disesuaikan dengan banyaknya beban kerja
  - b. Sering disesuaikan dengan banyaknya beban kerja

- c. Kadang-kadang disesuaikan dengan banyaknya beban kerja
  - d. Jarang disesuaikan dengan banyaknya beban kerja
  - e. Tidak pernah disesuaikan dengan banyaknya beban kerja
2. Proses pencapaian efektivitas kerja senantiasa disesuaikan dengan keadaan yang dialami,
- a. Selalu disesuaikan dengan keadaan yang dialami
  - b. Sering disesuaikan dengan keadaan yang dialami
  - c. Kadang-kadang disesuaikan dengan keadaan yang dialami
  - d. Jarang disesuaikan dengan keadaan yang dialami
  - e. Tidak pernah disesuaikan dengan keadaan yang dialami
3. Kualitas kerja senantiasa memperhatikan kerapian,
- a. Selalu memperhatikan kerapian
  - b. Sering memperhatikan kerapian
  - c. Kadang-kadang memperhatikan kerapian
  - d. Jarang memperhatikan kerapian
  - e. Tidak pernah memperhatikan kerapian
4. Kualitas kerja senantiasa memperhatikan ketelitian karyawan,
- a. Selalu memperhatikan ketelitian karyawan
  - b. Sering memperhatikan ketelitian karyawan
  - c. Kadang-kadang memperhatikan ketelitian karyawan
  - d. Jarang memperhatikan ketelitian karyawan
  - e. Tidak Pernah memperhatikan ketelitian karyawan

5. Kualitas kerja senantiasa memperhatikan keterkaitan hasil dengan volume kerja.
  - a. Selalu memperhatikan keterkaitan hasil dengan volume kerja
  - b. Sering memperhatikan keterkaitan hasil dengan volume kerja
  - c. Kadang-kadang memperhatikan keterkaitan hasil dengan volume kerja
  - d. Jarang memperhatikan keterkaitan hasil dengan volume kerja
  - e. Tidak pernah memperhatikan keterkaitan hasil dengan volume kerja
6. Pemanfaatan waktu senantiasa mempertimbangkan masa kerja yang digunakan.
  - a. Selalu mempertimbangkan masa kerja yang digunakan
  - b. Sering mempertimbangkan masa kerja yang digunakan
  - c. Kadang-kadang mempertimbangkan masa kerja yang digunakan
  - d. Jarang mempertimbangkan masa kerja yang digunakan
  - e. Tidak pernah mempertimbangkan masa kerja yang digunakan
7. Pekerjaan karyawan senantiasa diharapkan selesai tepat waktu
  - a. Selalu diharapkan selesai tepat waktu
  - b. Sering diharapkan selesai tepat waktu
  - c. Kadang-kadang diharapkan selesai tepat waktu
  - d. Jarang diharapkan selesai tepat waktu
  - e. Tidak pernah diharapkan selesai tepat waktu

## Lampiran 2 : Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal Variabel Kekuatan (X1)

VARIABEL X1					
NO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5
1	4	5	4	4	5
2	5	4	4	4	4
3	4	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	3
6	5	4	4	4	4
7	5	5	4	5	4
8	5	5	4	5	4
9	3	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	4
13	4	4	3	3	4
14	5	5	5	4	5
15	4	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4
17	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
18	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	4
20	4	4	4	4	4
21	3	4	4	4	4
22	4	3	4	4	4
23	4	4	4	4	3
24	5	4	4	4	5
25	5	4	4	4	5
26	4	4	3	4	4
27	4	4	4	3	3
28	5	5	4	5	4
29	4	4	5	4	4
30	4	3	4	3	4
31	5	4	4	5	4
32	4	4	5	3	3
33	4	4	4	4	3
34	4	5	4	4	5
35	4	4	4	4	4
36	4	3	4	4	3
37	4	5	4	5	4



38	4	4	4	4	4
39	4	3	4	3	4
40	4	4	3	5	4
41	5	4	3	4	5
42	4	3	4	5	4
43	4	5	4	4	3
44	3	4	4	4	4
45	3	4	4	4	4
46	5	5	5	5	4
47	4	4	4	4	4
48	4	4	4	3	4
49	4	4	4	4	4
50	3	4	4	3	4
51	4	4	4	3	4
52	4	5	4	4	4
53	4	4	4	4	3
54	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5
56	4	3	4	4	4
57	4	4	4	4	3

### Data Interval Variabel Kekuatan (X1)

#### Succesive Interval

1	2	3	4	5	TOTAL
2,559	3,870	2,753	2,381	3,891	15,454
4,056	2,439	2,753	2,381	2,447	14,076
2,559	3,870	4,389	3,768	2,447	17,032
2,559	2,439	4,389	3,768	3,891	17,046
4,056	2,439	4,389	3,768	1,000	15,652
4,056	2,439	2,753	2,381	2,447	14,076
4,056	3,870	2,753	3,768	2,447	16,894
4,056	3,870	2,753	3,768	2,447	16,894
1,000	2,439	2,753	2,381	1,000	9,573
2,559	2,439	2,753	2,381	2,447	12,578
4,056	3,870	4,389	3,768	3,891	19,975
2,559	1,000	2,753	2,381	2,447	11,139
2,559	2,439	1,000	1,000	2,447	9,445
4,056	3,870	4,389	2,381	3,891	18,587
2,559	2,439	2,753	3,768	3,891	15,410
2,559	2,439	2,753	2,381	2,447	12,578
2,559	1,000	2,753	2,381	2,447	11,139

2,559	2,439	2,753	2,381	2,447	12,578
2,559	2,439	2,753	1,000	2,447	11,198
2,559	2,439	2,753	2,381	2,447	12,578
1,000	2,439	2,753	2,381	2,447	11,019
2,559	1,000	2,753	2,381	2,447	11,139
2,559	2,439	2,753	2,381	1,000	11,131
4,056	2,439	2,753	2,381	3,891	15,520
4,056	2,439	2,753	2,381	3,891	15,520
2,559	2,439	1,000	2,381	2,447	10,825
2,559	2,439	2,753	1,000	1,000	9,751
4,056	3,870	2,753	3,768	2,447	16,894
2,559	2,439	4,389	2,381	2,447	14,214
2,559	1,000	2,753	1,000	2,447	9,759
4,056	2,439	2,753	3,768	2,447	15,463
2,559	2,439	4,389	1,000	1,000	11,387
2,559	2,439	2,753	2,381	1,000	11,131
2,559	3,870	2,753	2,381	3,891	15,454
2,559	2,439	2,753	2,381	2,447	12,578
2,559	1,000	2,753	2,381	1,000	9,692
2,559	3,870	2,753	3,768	2,447	15,397
2,559	2,439	2,753	2,381	2,447	12,578
2,559	1,000	2,753	1,000	2,447	9,759
2,559	2,439	1,000	3,768	2,447	12,212
4,056	2,439	1,000	2,381	3,891	13,767
2,559	1,000	2,753	3,768	2,447	12,526
2,559	3,870	2,753	2,381	1,000	12,563
1,000	2,439	2,753	2,381	2,447	11,019
1,000	2,439	2,753	2,381	2,447	11,019
4,056	3,870	4,389	3,768	2,447	18,530
2,559	2,439	2,753	2,381	2,447	12,578
2,559	2,439	2,753	1,000	2,447	11,198
2,559	2,439	2,753	2,381	2,447	12,578
1,000	2,439	2,753	1,000	2,447	9,639
2,559	2,439	2,753	1,000	2,447	11,198
2,559	3,870	2,753	2,381	2,447	14,009
2,559	2,439	2,753	2,381	1,000	11,131
4,056	3,870	4,389	3,768	3,891	19,975
4,056	3,870	4,389	3,768	3,891	19,975
2,559	1,000	2,753	2,381	2,447	11,139
2,559	2,439	2,753	2,381	1,000	11,131

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	5,000	0,088	0,088	0,159	-1,355	1,000
	4,000	37,000	0,649	0,737	0,326	0,634	2,559
	5,000	15,000	0,263	1,000	0,000		4,056
2,000	3,000	8,000	0,140	0,140	0,223	-1,079	1,000
	4,000	35,000	0,614	0,754	0,315	0,688	2,439
	5,000	14,000	0,246	1,000	0,000		3,870
3,000	3,000	4,000	0,070	0,070	0,135	-1,474	1,000
	4,000	43,000	0,754	0,825	0,258	0,933	2,753
	5,000	10,000	0,175	1,000	0,000		4,389
4,000	3,000	9,000	0,158	0,158	0,241	-1,003	1,000
	4,000	33,000	0,579	0,737	0,326	0,634	2,381
	5,000	15,000	0,263	1,000	0,000		3,768
5,000	3,000	10,000	0,175	0,175	0,258	-0,933	1,000
	4,000	36,000	0,632	0,807	0,274	0,867	2,447
	5,000	11,000	0,193	1,000	0,000		3,891

### Data Ordinal Variabel Dedikasi (X2)

VARIABEL X2				
NO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4
1	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2	5	4	4	4
3	4	5	5	4
4	4	3	5	4
5	5	4	5	5
6	3	4	4	4
7	4	4	4	4
8	4	5	3	3
9	4	4	4	4
10	3	5	4	5
11	4	5	5	4
12	5	4	4	4
13	4	4	4	4
14	4	3	4	4
15	5	5	5	4
16	5	4	5	4

17	4	3	4	4
18	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
19	4	3	4	4
20	4	4	3	3
21	4	4	4	4
22	4	4	3	3
23	4	3	4	4
24	3	3	4	4
25	5	5	4	4
26	5	5	4	4
27	4	3	4	5
28	3	3	4	4
29	4	5	4	5
30	4	4	3	4
31	4	4	5	4
32	4	5	3	4
33	3	3	4	5
34	3	4	4	4
35	5	4	4	4
36	4	5	5	5
37	3	4	4	4
38	4	4	4	4
39	4	4	4	4
40	4	4	5	5
41	4	5	3	4
42	5	4	3	3
43	4	4	4	3
44	3	4	4	4
45	4	5	4	3
46	4	5	4	4
47	4	4	4	4
48	4	4	3	4
49	4	4	3	4
50	4	4	4	4
51	4	4	4	4
52	4	4	4	4
53	4	4	5	4
54	3	3	4	4
55	5	5	5	5
56	5	5	5	5
57	4	4	4	4

## Data Interval Variabel Dedikasi (X2)

### Succesive Interval

1	2	3	4	TOTAL
3,928	2,312	2,442	2,641	11,323
2,467	3,639	3,879	2,641	12,627
2,467	1,000	3,879	2,641	9,987
3,928	2,312	3,879	4,240	14,360
1,000	2,312	2,442	2,641	8,395
2,467	2,312	2,442	2,641	9,862
2,467	3,639	1,000	1,000	8,106
2,467	2,312	2,442	2,641	9,862
1,000	3,639	2,442	4,240	11,322
2,467	3,639	3,879	2,641	12,627
3,928	2,312	2,442	2,641	11,323
2,467	2,312	2,442	2,641	9,862
2,467	1,000	2,442	2,641	8,550
3,928	3,639	3,879	2,641	14,088
3,928	2,312	3,879	2,641	12,760
2,467	1,000	2,442	2,641	8,550
2,467	1,000	2,442	2,641	8,550
2,467	1,000	2,442	2,641	8,550
2,467	2,312	1,000	1,000	6,779
2,467	2,312	2,442	2,641	9,862
2,467	2,312	1,000	1,000	6,779
2,467	1,000	2,442	2,641	8,550
1,000	1,000	2,442	2,641	7,083
3,928	3,639	2,442	2,641	12,651
3,928	3,639	2,442	2,641	12,651
2,467	1,000	2,442	4,240	10,150
1,000	1,000	2,442	2,641	7,083
2,467	3,639	2,442	4,240	12,789
2,467	2,312	1,000	2,641	8,420
2,467	2,312	3,879	2,641	11,299
2,467	3,639	1,000	2,641	9,747
1,000	1,000	2,442	4,240	8,683
1,000	2,312	2,442	2,641	8,395
3,928	2,312	2,442	2,641	11,323
2,467	3,639	3,879	4,240	14,226
1,000	2,312	2,442	2,641	8,395
2,467	2,312	2,442	2,641	9,862

2,467	2,312	2,442	2,641	9,862
2,467	2,312	3,879	4,240	12,899
2,467	3,639	1,000	2,641	9,747
3,928	2,312	1,000	1,000	8,240
2,467	2,312	2,442	1,000	8,221
1,000	2,312	2,442	2,641	8,395
2,467	3,639	2,442	1,000	9,549
2,467	3,639	2,442	2,641	11,189
2,467	2,312	2,442	2,641	9,862
2,467	2,312	1,000	2,641	8,420
2,467	2,312	1,000	2,641	8,420
2,467	2,312	2,442	2,641	9,862
2,467	2,312	2,442	2,641	9,862
2,467	2,312	2,442	2,641	9,862
2,467	2,312	3,879	2,641	11,299
1,000	1,000	2,442	2,641	7,083
3,928	3,639	3,879	4,240	15,687
3,928	3,639	3,879	4,240	15,687
2,467	2,312	2,442	2,641	9,862

### Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	10,000	0,161	0,161	0,244	-0,992	1,000
	4,000	36,000	0,643	0,804	0,277	0,854	2,467
	5,000	11,000	0,196	1,000	0,000		3,928
2,000	3,000	11,000	0,196	0,196	0,277	-0,854	1,000
	4,000	30,000	0,536	0,732	0,329	0,619	2,312
	5,000	15,000	0,268	1,000	0,000		3,639
3,000	3,000	9,000	0,161	0,161	0,244	-0,992	1,000
	4,000	35,000	0,625	0,786	0,292	0,792	2,442
	5,000	12,000	0,214	1,000	0,000		3,879
4,000	3,000	6,000	0,107	0,107	0,185	-1,242	1,000
	4,000	41,000	0,732	0,839	0,244	0,992	2,641
	5,000	9,000	0,161	1,000	0,000	8,210	4,240

### Data Ordinal Variabel Keasyikan (X3)

VARIABEL X3			
NO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3
1	5	4	4
2	4	4	4

3	5	5	5
4	4	5	5
5	4	5	5
6	4	4	4
7	5	4	5
8	5	4	5
9	4	4	4
10	4	4	4
11	5	5	5
12	3	4	4
13	4	3	3
14	5	5	4
15	4	4	5
16	4	4	4
17	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
18	4	4	4
19	4	4	3
20	4	4	4
21	4	4	4
22	3	4	4
23	4	4	4
24	4	4	4
25	4	4	4
26	4	3	4
27	4	4	3
28	5	4	5
29	4	5	4
30	3	4	3
31	4	4	5
32	4	5	3
33	4	4	4
34	5	4	4
35	4	4	4
36	3	4	4
37	5	4	5
38	4	4	4
39	3	4	3
40	4	3	5
41	4	3	4
42	3	4	5
43	5	4	4
44	4	4	4
45	4	4	4

46	5	5	5
47	4	4	4
48	4	4	3
49	4	4	4
50	4	4	3
51	4	4	3
52	5	4	4
53	4	4	4
54	5	5	5
55	5	5	5
56	3	4	4
57	3	3	3

### Data Interval Variabel Keasyikan (X3)

#### Succesive Interval

1	2	3	TOTAL
3,809	2,682	2,350	8,842
2,404	2,682	2,350	7,437
3,809	4,288	3,712	11,809
2,404	4,288	3,712	10,404
2,404	4,288	3,712	10,404
2,404	2,682	2,350	7,437
3,809	2,682	3,712	10,203
3,809	2,682	3,712	10,203
2,404	2,682	2,350	7,437
2,404	2,682	2,350	7,437
3,809	4,288	3,712	11,809
1,000	2,682	2,350	6,032
2,404	1,000	1,000	4,404
3,809	4,288	2,350	10,447
2,404	2,682	3,712	8,798
2,404	2,682	2,350	7,437
1,000	2,682	2,350	6,032
2,404	2,682	2,350	7,437
2,404	2,682	1,000	6,086
2,404	2,682	2,350	7,437
2,404	2,682	2,350	7,437
1,000	2,682	2,350	6,032
2,404	2,682	2,350	7,437
2,404	2,682	2,350	7,437



2,404	2,682	2,350	7,437
2,404	1,000	2,350	5,754
2,404	2,682	1,000	6,086
3,809	2,682	3,712	10,203
2,404	4,288	2,350	9,042
1,000	2,682	1,000	4,682
2,404	2,682	3,712	8,798
2,404	4,288	1,000	7,692
2,404	2,682	2,350	7,437
3,809	2,682	2,350	8,842
2,404	2,682	2,350	7,437
1,000	2,682	2,350	6,032
3,809	2,682	3,712	10,203
2,404	2,682	2,350	7,437
1,000	2,682	1,000	4,682
2,404	1,000	3,712	7,116
2,404	1,000	2,350	5,754
1,000	2,682	3,712	7,394
3,809	2,682	2,350	8,842
2,404	2,682	2,350	7,437
2,404	2,682	2,350	7,437
3,809	4,288	3,712	11,809
2,404	2,682	2,350	7,437
2,404	2,682	1,000	6,086
2,404	2,682	2,350	7,437
2,404	2,682	1,000	6,086
2,404	2,682	1,000	6,086
3,809	2,682	2,350	8,842
2,404	2,682	2,350	7,437
3,809	4,288	3,712	11,809
3,809	4,288	3,712	11,809
1,000	2,682	2,350	6,032
1,000	1,000	1,000	3,000

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	9,000	0,158	0,158	0,241	-1,003	1,000
	4,000	34,000	0,596	0,754	0,315	0,688	2,404
	5,000	14,000	0,246	1,000	0,000	8,210	3,809
2,000	3,000	5,000	0,088	0,088	0,159	-1,355	1,000
	4,000	42,000	0,737	0,825	0,258	0,933	2,682
	5,000	10,000	0,175	1,000	0,000	8,210	4,288

3,000	3,000	10,000	0,175	0,175	0,258	-0,933	1,000
	4,000	32,000	0,561	0,737	0,326	0,634	2,350
	5,000	15,000	0,263	1,000	0,000		3,712

### Data Ordinal Variabel Efektivitas Kerja (Y)

VARIABEL Y							
NO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7
1	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2	4	5	4	4	5	4	4
3	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	4	3	5
5	4	4	5	5	5	4	5
6	5	4	5	5	3	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	5	4	5	3
9	5	5	4	5	4	4	4
10	3	4	4	4	3	5	4
11	4	4	4	4	4	5	5
12	5	5	5	5	5	4	4
13	4	3	4	4	4	4	4
14	4	4	3	3	4	3	4
15	5	5	5	4	5	5	5
16	4	4	4	5	5	4	5
17	4	4	4	4	4	3	4
18	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
19	4	4	4	4	4	3	4
20	4	4	4	3	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	3
23	4	3	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	3	3	4
25	5	4	4	4	5	5	4
26	5	4	4	4	5	5	4
27	4	4	3	4	4	3	4
28	4	4	4	3	3	3	4
29	5	5	4	5	4	5	4
30	4	4	5	4	4	4	3
31	4	3	4	3	4	4	5
32	5	4	4	5	4	5	3
33	4	4	5	3	3	3	4
34	4	4	4	4	3	4	4
35	4	5	4	4	5	4	4

36	4	4	4	4	4	5	5
37	4	3	4	4	3	4	4
38	4	5	4	5	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	4	3	4	4	5
41	4	4	3	5	4	5	3
42	5	4	3	4	5	4	3
43	4	3	4	5	4	4	4
44	4	5	4	4	3	4	4
45	3	4	4	4	4	5	4
46	3	4	4	4	4	5	4
47	5	5	5	5	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	3
49	4	4	4	3	4	4	3
50	4	4	4	4	4	4	4
51	3	4	4	3	4	4	4
52	4	4	4	3	4	4	4
53	4	5	4	4	4	4	5
54	4	4	4	4	3	3	4
55	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5
57	4	3	4	4	4	4	4

### Data Interval Variabel Efektivitas Kerja (Y)

#### Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
1,000	1,000	2,753	1,000	1,000	1,000	2,453	10,206
2,502	3,809	2,753	2,350	3,891	2,299	2,453	20,058
3,971	2,404	2,753	2,350	2,447	3,611	3,899	21,435
2,502	3,809	4,389	3,712	2,447	1,000	3,899	21,757
2,502	2,404	4,389	3,712	3,891	2,299	3,899	23,096
3,971	2,404	4,389	3,712	1,000	2,299	2,453	20,228
3,971	2,404	2,753	2,350	2,447	2,299	2,453	18,677
3,971	3,809	2,753	3,712	2,447	3,611	1,000	21,303
3,971	3,809	2,753	3,712	2,447	2,299	2,453	21,444
1,000	2,404	2,753	2,350	1,000	3,611	2,453	15,571
2,502	2,404	2,753	2,350	2,447	3,611	3,899	19,966
3,971	3,809	4,389	3,712	3,891	2,299	2,453	24,524
2,502	1,000	2,753	2,350	2,447	2,299	2,453	15,804
2,502	2,404	1,000	1,000	2,447	1,000	2,453	12,806
3,971	3,809	4,389	2,350	3,891	3,611	3,899	25,920

2,502	2,404	2,753	3,712	3,891	2,299	3,899	21,461
2,502	2,404	2,753	2,350	2,447	1,000	2,453	15,909
2,502	1,000	2,753	2,350	2,447	1,000	2,453	14,505
2,502	2,404	2,753	2,350	2,447	1,000	2,453	15,909
2,502	2,404	2,753	1,000	2,447	2,299	1,000	14,406
2,502	2,404	2,753	2,350	2,447	2,299	2,453	17,208
1,000	2,404	2,753	2,350	2,447	2,299	1,000	14,253
2,502	1,000	2,753	2,350	2,447	1,000	2,453	14,505
2,502	2,404	2,753	2,350	1,000	1,000	2,453	14,462
3,971	2,404	2,753	2,350	3,891	3,611	2,453	21,433
3,971	2,404	2,753	2,350	3,891	3,611	2,453	21,433
2,502	2,404	1,000	2,350	2,447	1,000	2,453	14,156
2,502	2,404	2,753	1,000	1,000	1,000	2,453	13,112
3,971	3,809	2,753	3,712	2,447	3,611	2,453	22,756
2,502	2,404	4,389	2,350	2,447	2,299	1,000	17,391
2,502	1,000	2,753	1,000	2,447	2,299	3,899	15,900
3,971	2,404	2,753	3,712	2,447	3,611	1,000	19,898
2,502	2,404	4,389	1,000	1,000	1,000	2,453	14,748
2,502	2,404	2,753	2,350	1,000	2,299	2,453	15,762
2,502	3,809	2,753	2,350	3,891	2,299	2,453	20,058
2,502	2,404	2,753	2,350	2,447	3,611	3,899	19,966
2,502	1,000	2,753	2,350	1,000	2,299	2,453	14,357
2,502	3,809	2,753	3,712	2,447	2,299	2,453	19,975
2,502	2,404	2,753	2,350	2,447	2,299	2,453	17,208
2,502	1,000	2,753	1,000	2,447	2,299	3,899	15,900
2,502	2,404	1,000	3,712	2,447	3,611	1,000	16,676
3,971	2,404	1,000	2,350	3,891	2,299	1,000	16,916
2,502	1,000	2,753	3,712	2,447	2,299	2,453	17,166
2,502	3,809	2,753	2,350	1,000	2,299	2,453	17,167
1,000	2,404	2,753	2,350	2,447	3,611	2,453	17,018
1,000	2,404	2,753	2,350	2,447	3,611	2,453	17,018
3,971	3,809	4,389	3,712	2,447	2,299	2,453	23,079
2,502	2,404	2,753	2,350	2,447	2,299	1,000	15,756
2,502	2,404	2,753	1,000	2,447	2,299	1,000	14,406
2,502	2,404	2,753	2,350	2,447	2,299	2,453	17,208
1,000	2,404	2,753	1,000	2,447	2,299	2,453	14,356
2,502	2,404	2,753	1,000	2,447	2,299	2,453	15,858
2,502	3,809	2,753	2,350	2,447	2,299	3,899	20,059
2,502	2,404	2,753	2,350	1,000	1,000	2,453	14,462
3,971	3,809	4,389	3,712	3,891	3,611	3,899	27,282
3,971	3,809	4,389	3,712	3,891	3,611	3,899	27,282
2,502	1,000	2,753	2,350	2,447	2,299	2,453	15,804

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	6,000	0,105	0,105	0,182	-1,252	1,000
	4,000	36,000	0,632	0,737	0,326	0,634	2,502
	5,000	15,000	0,263	1,000	0,000		3,971
2,000	3,000	9,000	0,158	0,158	0,241	-1,003	1,000
	4,000	34,000	0,596	0,754	0,315	0,688	2,404
	5,000	14,000	0,246	1,000	0,000	8,210	3,809
3,000	3,000	4,000	0,070	0,070	0,135	-1,474	1,000
	4,000	43,000	0,754	0,825	0,258	0,933	2,753
	5,000	10,000	0,175	1,000	0,000		4,389
4,000	3,000	10,000	0,175	0,175	0,258	-0,933	1,000
	4,000	32,000	0,561	0,737	0,326	0,634	2,350
	5,000	15,000	0,263	1,000	0,000		3,712
5,000	3,000	10,000	0,175	0,175	0,258	-0,933	1,000
	4,000	36,000	0,632	0,807	0,274	0,867	2,447
	5,000	11,000	0,193	1,000	0,000		3,891
6,000	3,000	12,000	0,211	0,211	0,289	-0,805	1,000
	4,000	30,000	0,526	0,737	0,326	0,634	2,299
	5,000	15,000	0,263	1,000	0,000		3,611
7,000	3,000	9,000	0,158	0,158	0,241	-1,003	1,000
	4,000	36,000	0,632	0,789	0,289	0,805	2,453
	5,000	12,000	0,211	1,000	0,000		3,899

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Kekuatan (X1)

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	5,000	0,088	0,088	0,159	-1,355	1,000
	4,000	37,000	0,649	0,737	0,326	0,634	2,559
	5,000	15,000	0,263	1,000	0,000		4,056
2,000	3,000	8,000	0,140	0,140	0,223	-1,079	1,000
	4,000	35,000	0,614	0,754	0,315	0,688	2,439
	5,000	14,000	0,246	1,000	0,000		3,870
3,000	3,000	4,000	0,070	0,070	0,135	-1,474	1,000
	4,000	43,000	0,754	0,825	0,258	0,933	2,753
	5,000	10,000	0,175	1,000	0,000		4,389
4,000	3,000	9,000	0,158	0,158	0,241	-1,003	1,000
	4,000	33,000	0,579	0,737	0,326	0,634	2,381
	5,000	15,000	0,263	1,000	0,000		3,768
5,000	3,000	10,000	0,175	0,175	0,258	-0,933	1,000
	4,000	36,000	0,632	0,807	0,274	0,867	2,447
	5,000	11,000	0,193	1,000	0,000		3,891

#### Variabel Dedikasi (X2)

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	10,000	0,161	0,161	0,244	-0,992	1,000
	4,000	36,000	0,643	0,804	0,277	0,854	2,467
	5,000	11,000	0,196	1,000	0,000		3,928
2,000	3,000	11,000	0,196	0,196	0,277	-0,854	1,000
	4,000	30,000	0,536	0,732	0,329	0,619	2,312
	5,000	15,000	0,268	1,000	0,000		3,639
3,000	3,000	9,000	0,161	0,161	0,244	-0,992	1,000
	4,000	35,000	0,625	0,786	0,292	0,792	2,442
	5,000	12,000	0,214	1,000	0,000		3,879
4,000	3,000	6,000	0,107	0,107	0,185	-1,242	1,000
	4,000	41,000	0,732	0,839	0,244	0,992	2,641
	5,000	9,000	0,161	1,000	0,000	8,210	4,240

### Variabel Keasyikan (X3)

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	9,000	0,158	0,158	0,241	-1,003	1,000
	4,000	34,000	0,596	0,754	0,315	0,688	2,404
	5,000	14,000	0,246	1,000	0,000	8,210	3,809
2,000	3,000	5,000	0,088	0,088	0,159	-1,355	1,000
	4,000	42,000	0,737	0,825	0,258	0,933	2,682
	5,000	10,000	0,175	1,000	0,000	8,210	4,288
3,000	3,000	10,000	0,175	0,175	0,258	-0,933	1,000
	4,000	32,000	0,561	0,737	0,326	0,634	2,350
	5,000	15,000	0,263	1,000	0,000		3,712

#### Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliability

##### Reliability Variable Kekuatan (X1)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	31	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	5

Item-Tot

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
iem 1	16.48	2.658	.474	.646
item 2	16.68	2.559	.522	.625
item 3	16.65	2.970	.404	.675
item 4	16.61	2.378	.574	.599
item 5	16.68	2.892	.327	.707

##### Reliability Variabel Dedikasi (X2)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	31	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	31	100.0



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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	12.03	1.632	.371	.375
item 2	12.16	1.540	.549	.503
item 3	12.03	1.566	.421	.328
item 4	12.06	2.129	.487	.523

**Reliability Variabel Keasyikan (X3)**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	31	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	31	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	8.29	.946	.466	.614
item 2	8.26	1.131	.437	.650
item 3	8.23	.781	.584	.446

**Reliability Variabel Efektivitas Kerja (Y)****Case Processing Summary**

	N	%
Valid	31	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	31	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	24.39	5.578	.579	.680
item 2	24.55	5.656	.533	.690
item 3	24.48	6.391	.398	.722
item 4	24.52	5.458	.580	.678
item 5	24.55	5.789	.482	.702
item 6	24.68	5.426	.452	.713
item 7	24.52	6.725	.482	.764

## Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.708	442379367.270

a. Predictors: (Constant), KEASYIKAN, DEDIKASI, KEKUATAN

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134032603.000	3	4467753454.000	21.283	.000 <sup>b</sup>
Residual	528388662.000	27	1956995040.000		
Total	6624212.000	30			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KEASYIKAN, DEDIKASI, KEKUATAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2166949677.043	170068087.396		12.742	.000
KEKUATAN	.303	.033	.319	11.062	.003
DEDIKASI	.304	.021	.397	12.075	.000
KEASYIKAN	.241	.027	.272	8.890	.004

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

**Correlations**

		KEKUATAN	DEDIKASI	KEASYIKAN
KEKUATAN	Pearson Correlation	1	.711	.622
	Sig. (2-tailed)		.001	.002
	N	31	31	31
DEDIKASI	Pearson Correlation	.711	1	.721
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	31	31	31
KEASYIKAN	Pearson Correlation	.622	.721	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	31	31	31

## lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## **ABSTRACT**

**SRI YULAN AINUN NUSI. E2117039. THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON THE EMPLOYEES' WORK EFFECTIVENESS AT PT. TOYUNGO IN GORONTALO CITY**

*This study aims to identify to what extent the effect of employee engagement that consists of vigor (X1), dedication (X2), and absorption (X3) on employees' work effectiveness (Y) at PT Toyungo in Gorontalo City. The sampling technique used in this study is simple random sampling of 31 respondents. The primary data is collected from questionnaires which are examined in validity and reliability test. The analysis technique used in this study is Path Analysis. The result of the first examination indicates that the dimension of vigor (X1), dedication (X2), and absorption (X3) simultaneously affect the employees' work effectiveness at PT Toyungo in Gorontalo City by 0.714 or 71,4%. The hypothetical examination result of employee engagement partially consists of the dimension of strength (X1) by 0.319, dedication (X2) by 0.397 and enjoyment by 0.272.*

**Keywords:** employee engagement, work effectiveness



## ABSTRAK

### **SRI YULAN AINUN NUSL. E2117039. PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TOYUNGO KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterikatan karyawan yang terdiri dari kekuatan (X1), dedikasi (X2) dan keasyikan (X3) terhadap *efektivitas kerja karyawan* (Y) Pada PT. Toyungo Kota Gorontalo. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana sebanyak 31 respondent, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui tes validity dan reliability test. Sedangkan teknik analysis yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukan bahwa secara simultan dimensi kekuatan (X1), dimensi dedikasi (X2) dan dimensi keasyikan (X3) berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT. Toyungo Kota Gorontalo yaitu sebesar 0.714 atau 71,4%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial keterikatan kerja karyawan yang terdiri dari dimensi kekuatan (X1) sebesar 0,319, dimensi dedikasi (X2) sebesar 0,397, dan dimensi keasyikan sebesar 0,272.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan Efektivitas Kerja







**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 3017/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Toyungo Kota Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sri Yulan Ainun Nusi  
NIM : E2117039  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : PT. TOYUNGO KOTA GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TOYUNGO  
KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 05 Januari 2021

Ketua

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : LAURA PALIT  
JABATAN : MANAJER  
PERUSAHAAN : PT. TOYUNGO KOTA GORONTALO  
ALAMAT : JL. MADURA NO 35 KEL. PULUBALA, KEC.  
KOTA TENGAH, KOTA GORONTALO

Dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA : SRI YULAN AINUN NUSI  
NIM : E2117039  
JURUSAN : MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI  
PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA PT. TOYUNGO KOTA  
GORONTALO

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian di PT. Toyungo Kota Gorontalo terhitung mulai 1 maret 2021 sampai 1 mei 2021. Surat keterangan ini di buat untuk menjadi salah satu persyaratan ujian skripsi.

Demikian surat ini di buat digunakans ebagaimana mestinya.

Gorontalo, 16 Juni 2021

Manajer



( LAURA PALIT )



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0843/UNISAN-G/S-BP/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : SRI YULAN AINUN NUSI  
NIM : E2117039  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Toyungo Kota Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 33%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 08 Juni 2021

Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**

NIDN. 0906058301

**Tembusan :**

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip





E2117039\_SRI YULAN AINUN NUSI\_SKRIPSI.docx

Jun 8, 2021

10192 words / 64199 characters

E2117039

## SRI YULAN AINUN NUSI\_SKRIPSI.docx

## Sources Overview

33%

OVERALL SIMILARITY

1	jurnal.stiekma.ac.id	8%
2	eprints.mercubuana-yogya.ac.id	4%
3	www.scribd.com	4%
4	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	4%
5	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	2%
6	digilib.unila.ac.id	2%
7	www.coursehero.com	1%
8	jtebr.unisan.ac.id	1%
9	123dok.com	<1%
10	repository.radenintan.ac.id	<1%
11	jurnal.unigo.ac.id	<1%
12	www.neliti.com	<1%
13	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
14	repository.unpas.ac.id	<1%
15	journal.ipb.ac.id	<1%
16	repository.usu.ac.id	<1%

17	ejournal.unikama.ac.id	INTERNET	<1%
18	elib.unikom.ac.id	INTERNET	<1%
19	sintaestermanopo.blogspot.com	INTERNET	<1%
20	ejurnal.untag-smd.ac.id	INTERNET	<1%
21	id.123dok.com	INTERNET	<1%
22	publishing-widyagama.ac.id	INTERNET	<1%

**Excluded search repositories:**

- None

**Excluded from Similarity Report:**

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 25 words).

**Excluded sources:**

- None

## **CURRICULUM VITAE**

Nama : **Sri Yulan Ainun Nusi**  
Alamat : Desa Tumbu Mekar  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Nim : E2117039  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo



## **PENDIDIKAN FORMAL**

TAHUN 2004 – 2010 SD INPRESS MONANO

TAHUN 2010 – 2013 MTS AN-NUR MONANO

TAHUN 2013- 2016 SMA NEGERI 1 BONE

TAHUN 2017 – 2021 UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO