

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGEAGEMENT* DAN ETOS
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA
SUKSES
GORONTALO**

OLEH :

ROSMAWATY HAMZAH

NIM: E.21.17.158

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

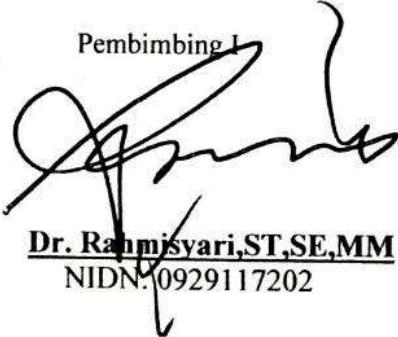
HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ETOS
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. CIPTA LANGGENG
MITRA SUKSES GORONTALO**

Oleh
ROSMAWATY HAMZAH
NIM: E.21.17.158

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
Dan Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan
Pada Tanggal 2023


Pembimbing I
Dr. Rahmisyari, ST, SE, MM
NIDN. 0929117202


Pembimbing II
Poppy Muzizat, SE, MM
NIDN. 0915016704

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN ETOS
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. CIPTA LANGGENG
MITRA SUKSES GORONTALO**

OLEH :

ROSMAWATY HAMZAH
E.21.17.158

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si
2. Syamsul, SE.,M.Si
3. Sri Meike Jusup, SE.,MM
4. Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
5. Poppy Mu'jizat, SE.,MM



Mengetahui,



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 tinggi lainnya.
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 dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguh – sunguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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 diperguruan ini.

Gorontalo, 2023
Yang membuat pernyataan



Rosmawaty Hamzah

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah: 153)

“sesungguhnya sesudah ada kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sesungguh-sungguhnya (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Al-insyirah: 6-8)

“Tiadanya keyakinanlah yang membat orang takut menghadapi tantangan dan saya percaya pada diri saya sendiri”

(Muhammad Ali)

PERSEMBAHAN:

**Terimakasi kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat
karunia dan nafas kehidupan serta menganugerahan ilmu
pengetahuan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi
ini, meski jauh dari kesempurnaan**

- ❖ Teristimewa untuk Mama,Papa, Dan kedua Kakaku
- ❖ Teristimewa juga untuk teman-temanku (Magfira G.KS, Fadlila Massa, Rena Maulud, Nadya Abuu, Sinta nur Malimbuo) Terima kasih atas bantuan dan kebersamaannya selama ini.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBA ILMU
GORONTALO 2023**

ABSTRACT

ROSMAWATY HAMZAH. E2117158. THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO

This study aims to find to what extent the effect of employee engagement (X1) and work ethic (X2) on employee work productivity (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. The sampling technique used in this study is a simple random sample with 94 respondents. The main data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. While the analysis technique used is the path analysis technique. The first test results show that employee engagement (X1) and work ethic (X2) simultaneously affect employee work productivity at PT. Cipta Langgeng Maitra Sukses by 0.795 or 79.5%. The results of hypothesis testing indicate that employee engagement (X1) has 0.394 and work ethic has 0.482. There is an epsilon in this study of 0.205 unstudied in the research model.



Keywords: employee engagement, work ethic, employee work productivity

ABSTRAK

ROSMAWATY HAMZAH. E2117158. PENGARUH ENGEGEMENT DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* (X1) dan etos kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana dengan 94 responden. 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 menunjukkan bahwa secara simultan variabel *employee engegement* (X1), dan etos kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tcipta langgeng Maitra Sukses yakni sebesar 0.795 atau 79,5%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial masing-

masing variabel *employee engegement* (X1) sebesar 0,394, dan variabel etos kerja sebesar 0,482. Serta terdapat epsilon dalam penelitian ini sebesar 0,205 yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Kata kunci: employee engegement, etos kerja, produktivitas kerja karyawan



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 *employee engagement* dan etos kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Gorontalo” Skripsi 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 skripsi ini, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kepada Muh. Ichsan Gafffar,M.Si, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abdul Gaffar La Tjokke,M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.H. Musafir,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Dr.Rahmisyari,SE.,MM selaku pembimbing 1, Ibu Poppy Mu:jizat,SE,MM, selaku pembimbing II, Bapak Syamsul, SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manjemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis serta seluruh keluarga yang tak henti – hentinya berdoa sehingga penulis dapat menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Terima kasih buat rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen yang tidak dapat disebut namanya satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam proses penyusunan usulan penelitian 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. Aamin YRA.

Gorontalo.....2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1	L
atar Belakang	1
1.2	R
umusan Masalah	7
1.3	M
aksud dan tujuan penelitian	7
1.4	M
anfaat penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan pustaka	10
2.1.1 pengertian employee engagement.....	10
2.1.2 aspek-aspek employee engagement.....	11
2.1.3 faktor-faktor employee engagement	14

2.1.4 pengertian etos kerja.....	16
2.1.5 upaya peningkatan etos kerja.....	17
2.1.6 krakteristik etos kerja	18
2.1.7 faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja	19
2.1.8 dampak positif etos kerja	22
2.1.9 dimensi dan indicator etos kerja	24
2.1.10 pengertian produktifitas kerja	25
2.1.11 faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja.....	26
2.1.12 aspek produktifitas kerja.....	27
2.1.13 manfaat penilaian produktiftas kerja	28
2.1.14 indikator produktifitas kerja	29
2.2 kerangka pemikiran.....	30
2.3 hipotesis.....	31

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 objek penelitian	32
3.2 metode penelitian	32
3.2.1 oprasionalisasi variable penelitian	32
3.2.2 populasi dan sampel	35
3.2.3 sumber dan cara pengumpulan data	37
3.2.4 prosedur penelitian	38
3.2.5 metode analisis	41
3.2.6 pengujian hipotesis.....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	44

4.1.2 Struktur Organisasi.....	45
4.1.3 Analisis Karakteristik Responden	45
4.1.4 Analisis Variabel Penelitian	47
4.1.5 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	52
4.2 Analisis Data Statistik	54
4.3 Pengujian Hipotesis.....	56
4.3.1 Employee Engagement Dan Etos Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	56
4.3.2 Variabel Employee Engagemnt Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja	56
4.3.3 Variabel Etos Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.....	57
4.4 Pembahasan.....	57
4.4.1 Pengaruh Employee Engagement Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja.....	57
4.4.2 Pengaruh Employee Engagement Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja.....	59
4.4.3 pengaruh etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 KerangkaPemikiran.....	31
3.1 Struktur Path Analisis	42
4.1 StrukturOrganisasi PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo	45
4.2 Hubungan Antara X1 dan X2 Terhadap Y	55

DAFTAR TABEL

Table	Halaman
3.1 OprasionalVaribel X	33
3.2 DaftarPilihanJawabanKuesioner.....	34
3.3 JumlahPopulasi	
4.1 DistribusiRespondenBerdasarkanJenisKelamin	46
4.2 DistribusiRespondenMenurutUsia	46
4.3 DistribusiRespondenBerdasarkanPendidikan	47
4.4 KriteriaInterpretasiSkor.....	47
4.5 TanggapanRespondenTentangVariabel Employee Engagement (X1)	48
4.6 TanggapanRespondenTentangVariabelEtosKerja (X2)	50
4.7 TanggapanRespondenTentangVariabelProduktivitasKerja (Y)	51
4.8 HasilUjiValiditas Dan ReliabilitasVariabel Employee Engagement (X1)	52
4.9 HasilUjiValiditas Dan ReliabilitasVariabelEtosKerja (X2)	53
4.10 HasilUjiValiditas Dan ReliabilitasVariabelProduktivitasKerja (Y)	53
4.11 KoefisienJalur, PengaruhLangsung, Pengaruh Total Variabel (X1), (X2) Dan (X3) SecaraSimultan Dan SignifikanTerhadap (Y)	56
4.12 SignifikansiMasing-MasingVariabel	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu sumber daya perusahaan yang paling berharga adalah karyawan, yang berperan aktif dalam merencanakan dan melaksanakan setiap tindakan organisasi. Mereka membawa ide, emosi, dan keinginan mereka ke dalam organisasi bersama dengan status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin campuran mereka. Dorongan, disiplin, dan etos kerja juga heterogen. Untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, jumlah dan kualitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Manusia merupakan makhluk yang selalu memerlukan orang lain baik dalam organisasi, ekonomi maupun kemasyarakatan. Organisasi dibentuk dengan tujuan yang akan dibangun bersama untuk mencapai apa yang telah ditetapkan. Karena orang telah hidup dalam organisasi untuk waktu yang sangat lama, seorang nara sumber adalah seseorang yang memulai dengan item yang paling membantu mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan orang-orang yang produktif, diperlukan manajemen dan pengembangan staf yang tepat. Dalam organisasi yang bersifat bisnis, sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menjadi motor penggerak yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan menghasilkan profit. Akibatnya, manajemen dan pengembangan memiliki dampak yang signifikan terhadap output organisasi

Salah satu komponen kunci pendukung keberhasilan perusahaan adalah produktivitas karyawan. Produktivitas kerja yang rendah masih menjadi persoalan nyata yang perlu dicermati. Output yang tinggi akan memiliki keuntungan, terutama dalam hal kesejahteraan pemilik usaha dan karyawan. Produktivitas karyawan merupakan cerminan dari etos kerja dan sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. Dengan menerapkan berbagai aturan yang dianggap berhasil dan efisien, korporasi berharap dapat mendongkrak produktivitas kerja karyawan. Dikatakan efisien jika yang dilakukan mempertimbangkan berbagai faktor, antara lain infrastruktur, sumber daya (baik sumber daya manusia maupun material), biaya, dan sebagainya.

Menurut Kamuli (Putri, 2020), komponen produktivitas kerja merupakan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan alat dan waktu yang tersedia untuk mencapai tujuan. Produktivitas tempat kerja sering dipahami sebagai hubungan antara (*input*) aktual dan hasil aktual (*output*). Produktivitas juga dipahami sebagai tingkat efisiensi di mana barang dan jasa diproduksi. Produktivitas tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk yang terkait dengan tenaga kerja itu sendiri, lingkungan secara keseluruhan, dan yang terkait dengan kebijakan pemerintah. Perusahaan dapat mengharapkan hasil yang baik jika karyawannya produktif dan memiliki moral yang kuat, yang merupakan komponen kunci dari staf yang terampil. Namun, tidak semua karyawan memiliki bakat, kompetensi, dan semangat yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Salah satu hal yang dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang terjadi dalam diri individu karyawan, yang mana salah satu elemen dasarnya adalah *employee engagement*. Karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaannya akan lebih mudah mengelola hubungan mereka dengan rekan kerja, tingkat stres mereka di bawah tekanan, dan perubahan yang menyertainya. *Employee engagement* bermanfaat dalam menyelesaikan tugas dan dapat menawarkan perspektif tentang sikap kerja termasuk semangat, pengabdian, dan penyerapan. Ketika seorang karyawan dikelola untuk memperoleh kesuksesan besar, sub-dimensi ketiga dari *employee engagement* ini mungkin menunjukkan pertimbangan untuk orang tersebut. Menurut Bakker (Putri, 2020) karyawan yang engagement akan bekerja keras dan memiliki sikap optimis, sehingga bekerja lebih cepat dan menyelesaikan banyak tugas di tempat kerja, Mereka mempromosikan kemajuan organisasi dan inovasi.

Tingkat keterikatan yang tinggi dengan karyawan dapat menguntungkan bisnis dalam beberapa cara, termasuk kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan, membantu mempertahankan pekerja terbaik, dan membantu mencapai tujuan perusahaan (Bakker, 2011). Hal ini sejalan dengan pernyataan Leither dan Bakker (2011), bahwa *work engagement* berdampak pada kinerja individu dan organisasi. Ketika karyawan terlibat, mereka merasa lebih menjadi bagian dari pekerjaan mereka, yang membuat mereka lebih produktif. Bakker (2011) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi lebih mungkin diizinkan untuk bekerja lebih lama dan mengalami emosi yang baik seperti rasa syukur, kebahagiaan, dan antusias untuk

pekerjaan mereka daripada karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah, Sementara karyawan yang berkinerja buruk akan merugikan (Sahrah, 2020).

Employee engagement didefinisikan oleh Schaufeli (Dwi Handayani, 2017) sebagai keadaan motivasi positif yang ditandai dengan semangat (tingkat energi tinggi dan tidak mudah lelah), dedikasi (antusiasme dan rasa bangga), dan *absorption* (terjun total pada pekerjaan atau sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaan. Hal ini mendukung pernyataan Macey (Dwi Handayani, 2017) bahwa dimensi *employee engagement* adalah energi perilaku dan energi psikis. energi psikis seperti perasaan semangat, fokus, dan kesenangan bekerja. Ketika seorang karyawan proaktif, fleksibel, dan mampu, mereka bertindak dengan energi. memperluas jangkauan bakat dan menyebabkan sifat pantangan menyerah.

Organisasi yang terlibat memiliki kekuatan dan nilai sejati, yang didukung oleh bukti garis keadilan dan kepercayaan berdasarkan rasa hormat satu sama lain, di mana kedua belah pihak memiliki janji dan kewajiban yang dibuat untuk dipahami dan ditepati oleh Pemberi, (McLeod, (Okta Fitri Fauzi 2017). Keterikatan didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, & Salanova, dalam Jurnal Agnes Wahyu Handono, 2017). Tingkat energi yang tinggi, ketangguhan, dorongan untuk berusaha, dan penolakan untuk menyerah dalam menghadapi kesulitan adalah ciri-ciri kekuatan. Dedikasi ditandai dengan rasa berharga, antusiasme, inspirasi, nilai, dan tantangan. penyerapan didefinisikan sebagai kosentrasi penuh pada tugas.

Selain *employee engagement*, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah etos kerja. Kerja sama, ketepatan waktu, inisiatif yang bersemangat, tanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan orisinalitas adalah tanda-tanda orang dengan etos kerja yang kuat. Struktur itu akan berdampak signifikan pada pencapaian moral staf yang tinggi dan kemampuan untuk mencapai atau melampaui tujuan perusahaan.

Etos kerja seorang karyawan diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja. Konsekuensi dari etos kerja yang buruk termasuk tidak mencapai tujuan, melakukan lebih buruk dari yang diharapkan, dan tidak berkembang secara profesional dari waktu ke waktu. Dimungkinkan juga untuk melanggar komitmen kerja, yang akan mengurangi produktivitas. Jika berlangsung lama, penurunan dedikasi kerja dapat menyebabkan stabilitas perusahaan terkikis. Untuk bertahan dalam persaingan bisnis, manajemen perusahaan perlu dipertimbangkan dengan cermat. Konsekuensinya, manajer mempertahankan moral staf yang baik untuk mendukung dan mempromosikan pencapaian tujuan perusahaan (Yeni Prasetyo Putri 2020).

PT. Cipta langgeng Mitra Sukses merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pendistribusian barang harian rumah tangga yang bertempat dikecamatan Sipatana Kota Gorontalo. Perusahaan ini menyalurkan barang keseluruh Provinsi Gorontalo. Sampai saat ini perusahaan ini memeliki karyawan sebanyak 94 orang

Menurut Gallup (Nusatria, 2011) karyawan yang terikat (*employee engagement*) merupakan karyawan yang produktif. Namun berdasarkan fenomena

yang terjadi dilapangan menurut wawancara peneliti dengan pemilik perusahaan yakni Bapak Candra Gunadi menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan masih dikatakan rendah, dimana fenomena ini ditunjukkan dengan adanya ketidak tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Kepala bagian *helper* bapak R. Motto, dilaporkan menunjukkan bahwa banyak karyawan dalam dua bulan akhirnya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya tepat waktu. Ini pasti akan membuat lebih sulit untuk mendapatkan hasil tugas yang diinginkan. Karyawan yang bahkan belum menunjukkan kinerja terbaiknya sering kali bekerja dengan tenang dan menghasilkan lebih sedikit pekerjaan karena kurangnya motivasi. Seperti yang dikemukakan oleh salah satu karyawan mengatakan bahwa mereka bekerja hanya semampunya saja, karena mereka mengenggap bahwa mereka hanya sebagai karyawan bukan pemilik perusahaan,

Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berperilaku dengan cara yang konsisten dengan ciri-ciri keterikatan karyawan. Oleh karena itu, peneliti percaya bahwa keterlibatan karyawan merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi produktivitas kerja. serta etos kerja yang rendah Berdasarkan uraian dan data-data di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh *employee engagement* dan *Etos kerja* terhadap produktivitas kerja pada karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* (X1) dan etos kerja (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* (X1) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar *etos kerja* (X2) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses kota gorontalo

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *employee engagement* (X1) dan etos kerja (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *employee engagement* (X1) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.

3. Untuk mengetahui besarnya X2) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses 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 produktivitas kerja dan Keterikatan Karyawan serta etos kerja

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 produktivitas kerja dan Keterikatan Karyawan dan juga diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pembanding bagi peneliti lain.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian *Employee Engagement*

Keterikatan karyawan dijelaskan oleh Robinson (Ngangi, 2018), sebagai sikap baik yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja serta cita-cita perusahaan. Akibatnya, terjadi kontak dua arah antara perusahaan dan karyawan dalam draft *employee engagement*.

Employee engagement atau yang biasa disebut keterikatan karyawan adalah perasaan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan pemberi kerja yang memotivasi seseorang untuk mengerahkan upaya terbaiknya guna mendukung tercapainya sejumlah hasil yang bermanfaat baik bagi individu maupun organisasi (Mcleod, 2004). (Okta Fitri Fauzi, 2017). Sangat bermanfaat untuk memikirkan keterikatan karyawan sebagai gaya kerja yang diciptakan untuk memastikan bahwa pekerja berdedikasi pada tujuan dan nilai perusahaan mereka, terdorong untuk berkontribusi pada kesuksesan bisnis, dan pada saat yang sama, untuk meningkatkan rasa kebersamaan mereka dan kesejahteraan diri.

Menurut McLeod (2009) dan Okta Fitri Fauzi (2017), bisnis yang terlibat memiliki kekuatan dan nilai otentik, serta garis keadilan dan kepercayaan yang jelas berdasarkan rasa hormat satu sama lain. Baik pemberi kerja maupun karyawan memiliki janji dan kewajiban yang mereka pahami dan patuhi. *Engagement* didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Okta Fitri

Fauzi, 2017). Tingkat energi yang tinggi, ketangguhan, kemauan untuk mencoba dan bertahan dalam menghadapi kesulitan adalah kualitas yang menentukan semangat. Perasaan berharga, gairah, inspirasi, berharga, dan menantang adalah ciri-ciri dedikasi. *Absorption* ditandai dengan fokus penuh pada tugas.

Berdasarkan uraian yang uraikan oleh beberapa tokoh di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* mengacu pada hubungan fisik, emosional, dan kognitif yang erat antara individu dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Keterkaitan tersebut mendorong seorang individu untuk memiliki sikap positif dan berperilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan bersama.

2.1.2. Aspek – aspek *employee engagement*

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

- a. *Trait engagement* yaitu pandangan positif tentang kehidupan dan pekerjaan. termasuk kepribadian yang ramah, kepribadian yang dinamis, sifat yang baik dan penuh kasih sayang, dan sifat yang berhati-hati.
- b. *State engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
- c. *Behavioral engagement* yaitu perilaku peran ekstra yang melampaui tugas yang ada, meliputi aktivitas mandiri, perilaku proaktif, memperluas peran, dan beradaptasi.

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

- a. Dimensi organisasi yaitu Karyawan saling menghormati dan menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai, tujuan, kebijakan, dan tindakan organisasi menunjukkan bahwa ia peduli terhadap orang-orangnya.
- b. Dimensi kepemimpinan yaitu, pekerja yakin bahwa atasannya siap menangani tingkat kepemimpinan tertinggi demi kepentingan kelompok dan organisasi, dan bahwa ia kompeten untuk berbicara demi karyawan.
- c. Dimensi anggota kelompok yaitu karyawan dapat menghargai rekan kerja, mereka juga akan meningkatkan usahanya.
- d. Dimensi pekerjaan yaitu Karyawan diberi pekerjaan yang menantang, bermakna dan memberikan hasil. Semakin menantang suatu pekerjaan, semakin banyak orang harus menggunakan keahlian mereka untuk menyelesaiannya. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit membangkitkan rasa bangga. Pekerjaan memiliki arti yang lebih besar ketika lebih sesuai dengan tanggung jawab karyawan dan tujuan perusahaan.
- e. Karyawan merasa dihargai, dihormati, dan dianggap penting dari sudut pandang individu. Karyawan ingin diperlakukan dengan baik, dengan rasa hormat, dan diperlakukan secara adil dan patuh saat bekerja.

Sedangkan menurut Schaufeli dan Bakker (Elvani, 2019), *attachment work* adalah sesuatu yang memenuhi, didefinisikan oleh kondisi mental yang menguntungkan, dan dijelaskan dalam tiga aspek, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan terhadap pekerja (*absorption*).

- a. *Vigor* (Kekuatan) tingkat energi yang tinggi dan kemampuan beradaptasi di tempat kerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan seseorang, dan kemampuan untuk menjaga ketenangan diri di bawah tekanan. Karyawan berusaha keras untuk menjaga kualitas pekerjaannya, mencoba berbagai alternatif sambil menghadapi masalah terkini di tempat kerja, dan merasa tertantang ketika diberi banyak tugas hanyalah beberapa contoh perilaku yang berkembang dari fitur ini.
- b. *Dedication* (Dedikasi) (Dedikasi) menggambarkan komitmen yang mendalam untuk pekerjaan dan rasa kegembiraan, tantangan, dan pentingnya pekerjaan. Partisipasi karyawan dalam berbagai aktivitas untuk memajukan perusahaan, berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditetapkan perusahaan, sesuai standar perusahaan, dan berusaha menyelesaikan tugas meskipun menantang hanyalah beberapa contoh perilaku yang dihasilkan dari hal tersebut.
- c. *Absorption* (Keasyikan) ditandai dengan konsentrasi yang intens dan rasa keasyikan dengan pekerjaannya, sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan dan waktu berlalu dengan cepat. Karyawan yang terikat biasanya menunjukkan tingkat energi dan antusiasme yang tinggi untuk pekerjaan mereka. Perilaku yang dihasilkan dari aspek ini adalah karyawan fokus pada tugas mereka dan merasa senang di tempat kerja, yang menyebabkan waktu yang dihabiskan untuk bekerja berlalu begitu saja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa keterikatan pegawai memiliki lima dimensi, antara lain dimensi organisasi, dimensi kepemimpinan, dimensi anggota kelompok, dimensi pekerjaan, dan dimensi individu dan memiliki tiga aspek tersebut adalah *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2.1.3. Faktor – faktor *Employee engagement*

Menurut Vazirani (Riandana & Noviati, 2014) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang turut mempengaruhi *Employee engagement*. antara lain:

a. Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Saks (dalam Riandana & Noviati, 2014), keterikatan kerja dan kepuasan kerja berkorelasi positif,. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang merasakan kepuasan dengan pekerjaannya akan semakin terhubung dengannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadapnya, yang akan meningkatkan produksi bisnis sehingga akan memajukan perusahaan.

b. Kepemimpinan

Karyawan akan merasa puas dan terlibat dalam pekerjaannya ketika pemimpinnya dianggap memiliki tingkat pengabdian yang tinggi dan secara konsisten mementingkan aktivitas perusahaan dan karyawannya. Karyawan akan merasa puas dan tidak tertekan jika pemimpin memperlakukan mereka dengan baik dan menerapkan aturan yang efektif. Tidak dapat disangkal bahwa jika kita menyukai atasan kita karena sikap dan ide-idenya yang luar biasa, maka karyawan

lain akan merasakan hal yang sama tentang pemimpin tersebut dan merasa nyaman bekerja untuk perusahaan.

c. Komunikasi

Lingkungan yang baik akan tercipta interaksi kepemimpinan dan bawahan yang efektif, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan lingkungan sekitar, sehingga memudahkan seseorang untuk betah dan tumbuh terhubung dengan pekerjaannya. Komunikasi yang baik dan terbuka setiap saat akan membuat lingkungan lebih ramah dan nyaman. Jika komunikasi dilakukan seefektif mungkin, maka kerjasama di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Untuk membangun perusahaan yang sukses, karyawan harus dapat berkomunikasi secara efektif satu sama lain.

d. Kesehatan dan Keamanan

Seseorang akan merasa senang dan nyaman di tempat kerja jika mereka berada di tempat kerja yang aman dan mendukung kesejahteraan fisik dan mental mereka. Akibatnya, banyak orang menjadi terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka. Kesehatan dan keamanan sangat penting bagi setiap orang, sehingga karyawan akan menyukai dan puas dengan pekerjaan yang tidak membuat mereka tertekan. Karyawan akan merasa sejahtera dalam bekerja karena tidak merasa terintimidasi jika bekerja dalam kondisi fisik yang baik dan tidak membahayakan nyawanya.

2.1.4 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah mentalitas kerja yang didasarkan pada nilai-nilai atau norma-norma tentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang menyatakan

bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat agar mereka dapat bekerja lebih efektif guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan tingkat penilaian manusia yang hadir dalam sebuah karya (Sinamo, 2011: 89). Semangat kerja merupakan ciri seseorang atau kelompok individu yang bekerja berdasarkan etos kerja dan pandangan yang diyakini, diwujudkan melalui tekad dan tindakan nyata dalam dunia kerja.

Tasmara (Lina Nazah Karimah, 2018) mengklaim bahwa etos kerja adalah bagian integral dari kepribadiannya dan bahwa ada sesuatu tentang cara dia mengungkapkan, memandang, meyakini, dan memberi makna yang memotivasi untuk bertindak dan mengamalkan amal yang optimal sehingga polanya hubungan antara manusia dengan makhluk hidup lainnya serta antara manusia dengan dirinya sendiri dapat terjalin dengan baik.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu perilaku atau pandangan serta bagaimana seseorang melihat sesuatu hal secara positif dan bermakna kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal

2.1.5 Upaya Peningkatan Etos Kerja

Menurut Budiharjo (Eviyana, 2019), evaluasi karyawan dengan menggunakan kriteria berikut ini secara umum akan berdampak pada peningkatan etos kerja karyawan karena individu yang bersangkutan melakukan pekerjaan yang mereka cintai/sukai. Itulah sebabnya, kriteria-kriteria berikut ini patut dipertimbangkan, terutama dalam rangka seleksi karyawan sehingga diharapkan

lebih memudahkan tercapainya kriteria *the right man on the right place* di semua tingkatan manajemen perusahaan, diantaranya yaitu :

1) Menyukai kerja kantoran

Gengsi adalah salah satu dari beberapa elemen yang dapat memengaruhi kenyamanan saat bekerja. Beberapa keluarga Indonesia percaya bahwa pekerjaan kantoran lebih terhormat daripada pekerjaan lain. Bisa juga karena bekerja di luar ruangan membuat kesehatan tidak baik. Mungkin juga disebabkan oleh faktor lain yang berhubungan dengan kepribadian, seperti minder terhadap orang lain ketika pertama kali bertemu dan sebagainya.

2) Menyukai bekerja tunggal/sendiri

Beberapa orang menemukan bahwa bekerja secara mandiri, tanpa bantuan dari orang lain, mengarah pada peningkatan produktivitas. Jenis pekerja ini cocok untuk posisi kerja yang lebih terspesialisasi, serta bidang yang terkait dengan penelitian pengembangan, intelijen, dan bidang lain yang terkait dengan rahasia perusahaan, serta bidang-bidang lain yang berhubungan dengan rahasia perusahaan.

3) Menyukai bekerja tim

Hal sealiknya berlaku untuk orang yang suka bekerja sendiri; ada juga yang bertentangan dengan kepercayaan senang bekerja dalam kelompok. Tipe karyawan ini akan cocok untuk perusahaan industry yang tentu saja melibatkan banyak personil.

4) Menyukai kerja lapangan/ luar kantor

Hal sebaliknya berlaku bagi yang menikmati pekerjaannya di kantor; bahkan, orang-orang bisa merasa nyaman bekerja di tempat lain. Jenis pekerjaan ini sangat baik untuk pekerjaan yang membutuhkan penyediaan layanan eksternal secara umum, seperti pemasaran, pembelian, dan survei. Mungkin juga cocok dengan yang berhubungan dengan alam, seperti bertani, beternak, bercocok tanam, dan sebagainya.

2.1.6 Karakteristik Etos Kerja

Adapun untuk menciptakan etos kerja karyawanyang bersinergi satu dengan lainnya secara utuh menurut (Sinamo, 2011: 26) adalah sebagai berikut:

1. Keahlian Interpesonal

Pengetahuan yang dimiliki karyawan terkait dengan bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain dan tugas-tugas lain di tempat kerja. Kualitas pribadi yang dapat mendorong perkembangan hubungan dan meningkatkan prestasi kerja disebut sebagai keterampilan interpersonal.

2. Inisiatif

Perilaku ini ada pada pekerja yang dapat memotivasi diri mereka sendiri untuk bekerja lebih baik lagi dan yang tidak langsung merasa puas dengan kinerja tipikal mereka. Sifat karyawan ini digambarkan seperti kecerdasan, produktif, antusias, dan ketelitian.

3. Dapat diandalkan

Prilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan ada atau tidaknya harapan akan hasil kerja yang memuaskan berdasarkan fungsi kerja yang

diantisipasi perusahaan. Setiap orang dalam suatu perusahaan memiliki etos kerja yang kuat karena tanpa dedikasi dan usaha keras setiap orang, perusahaan akan sulit untuk maju.

Setiap pegawai harus memiliki etos kerja yang kuat karena untuk meningkatkan kinerja diperlukan partisipasi seluruh pegawai jika perusahaan ingin maju. Dengan demikian, setiap karyawan melakukan kegiatan yang memiliki etos kerja yang kuat dengan tujuan memperoleh imbalan langsung yang menjadi haknya secara hukum. Untuk semangat kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam hal dedikasi terhadap tugas dan kerja keras.

2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan kedalam 2 hal yaitu

1) Faktor internal

Kekuatan internal atau motivasi yang muncul dari etos kerja seseorang mungkin berdampak pada mereka. Etos kerja adalah cara pandang dan sikap yang didasarkan pada prinsip-prinsip seseorang. etos kerja ditentukan oleh tingkat pelatihan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki setiap orang untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Terdapat beberapa faktor internal yang mempengaruhi etos kerja menurut (Novliadi, 2009: 40) yaitu:

1. Usia. pada tahun 2000, pekerjaan yang berusia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja lebih tinggi dari pada pekerjaan yang berusia diatas 30 tahun.

2. Jenis Kelamin., wanita memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari pada pria.
3. Latar Belakang Pendidikan. Etos kerja yang tinggi dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMA
4. Lama Bekerja. Pekerjaan yang sudah dijalankan selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih baik daripada pekerjaan kurang dari setahun. Kemungkinan seseorang akan berkembang dan menerapkan kepastiannya, memanfaatkan peluang untuk maju, dan mendapatkan jaminan meningkat seiring dengan lamanya masa kerja. Dua faktor tersebut di atas akan mempengaruhi bagaimana orang memandang kualitas kehidupan kerja mereka.

2) Faktor eksternal

Etos kerja seseorang mungkin dipengaruhi oleh budaya yang sudah mendarah daging di masyarakat sejak lama. Disiplin dan mentalitas yang dihormati oleh penduduk setempat adalah bagian dari budaya. Peradaban dengan sistem sosial yang progresif akan memiliki etos kerja yang tinggi, sedangkan dengan sistem sosial yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja yaitu :

1. Budaya. Bahwa mentalitas, keuletan, kontrol diri, dan rasa kebersamaan secara kolektif dikenal sebagai etos budaya. Secara operasional, etos budaya ini disebut juga sebagai etos kerja. Sistem orientasi dan nilai-nilai budaya orang-orang yang terlibat menentukan standar etos kerja. Etos kerja yang tinggi merupakan tanda berkembangnya sistem nilai budaya dalam suatu

masyarakat. Di sisi lain, masyarakat dengan sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang lemah atau bahkan tidak ada sama sekali.

2. Sosial politik. Bisa atau tidaknya sistem politik mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati sepenuhnya hasil jerih payahnya sangat tergantung pada adanya etos kerja masyarakat.
3. Kondisi Lingkungan Geografis. Ada indikasi bahwa etos kerja dapat berkembang sebagai akibat dari keadaan geografis. Lingkungan alam sekitarnya mendukung penduduk untuk berusaha menyambut pendatang baru dan melibatkan mereka dalam kegiatan untuk mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
4. Struktur Ekonomi. Apakah suatu struktur ekonomi memiliki sistem yang dapat menawarkan inisiatif bagi anggotanya untuk bekerja keras dan menghargai sepenuhnya hasil kerja keras mereka akan menentukan apakah struktur tersebut memiliki etos kerja yang baik atau buruk.

2.1.8 Dampak Positif Etos Kerja

Etos kerja yang positif niscaya akan menunjukkan keterkaitan yang kuat antara sumber daya keuangan perusahaan dengan pentingnya kepercayaan dalam mencapai visi dan misi secara berkesinambungan secara konsisten melalui standar nilai kerja yang menumbuhkan lingkungan yang ramah, aman dan sejahtera bagi setiap orang.

Perusahaan melakukan *fleksibilitas* yang tinggi dengan budaya kerja *high trust*. Tujuannya adalah untuk membangun kredibilitas yang memberikan rasa

percaya kepada setiap orang dan bahwa budaya kerja perusahaan dilakukan dengan etos terukur dalam sistem, prosedur, dan kebijakan yang memiliki tingkat kepedulian sosial bisnis untuk dapat secara konsisten memberikan nilai dan kebutuhan seseorang secara optimal (Sinamo, 2011: 102).

Dunia usaha memungkinkan seseorang untuk bekerja baik dari hasil maupun kinerja serta proses yang berlangsung di tempat kerja. Etos kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas di kantor karena menumbuhkan sikap yang baik terhadap produk jadi. Seorang karyawan akan melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan bertanggung jawab jika memiliki etos kerja yang kuat. Seorang secara psikologis akan menunjukkan etos kerja yang kuat, terutama dalam hubungannya dengan pekerjaannya, untuk meningkatkan produktivitas.

Etos kerja juga memungkinkan orang untuk bekerja lebih keras dan lebih antusias, yang meningkatkan produksi dan membantu perusahaan menjadi lebih sukses dalam mencapai tujuannya. Kemudian, semakin baik seseorang maka semakin tinggi pula tingkat etos kerjanya.

Manfaatkan waktu sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Etos kerja yang benar menanamkan pada setiap karyawan perlunya jujur dan tulus dari lubuk hati mereka untuk membentuk kebiasaan baik yang berguna dalam memberikan layanan berkualitas tinggi. Untuk itu, manajemen perusahaan harus melakukan upaya berkelanjutan untuk menjadi contoh perilaku etos kerja yang ingin dipupuk oleh perusahaan. Nilai-nilai positif akan terus menawarkan wawasan dan informasi yang secara signifikan akan meningkatkan kualitas

sumber daya manusia dengan membantu individu menemukan etos kerja terbaik dari perspektif positif.

Pengetahuan, keterampilan, teknologi, dan dorongan untuk selalu melakukan hal yang benar diperlukan untuk menghasilkan kualitas tinggi. Selain menjadi kualitas tertinggi, diperlukan etos kerja yang dapat menumbuhkan praktik budaya kebiasaan yang secara efektif mentransfer kebahagiaan, kenyamanan, dan keamanan. Semua eksekutif perusahaan dan karyawan, tanpa kecuali, harus secara optimal menginternalisasi semua prinsip layanan positif. Setiap benih positif yang tertanam dalam benak sumber daya manusia akan menghasilkan respons etos kerja yang terpancar dari pemahaman hati dan pikiran yang paling dalam.

Etos kerja yang lebih kuat juga akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi, yang berdampak pada pengembangan disiplin, sikap mental yang kuat, tekad, dan pendekatan kerja yang berwawasan ke depan. Ini adalah manfaat lain dari memiliki etos kerja yang kuat. Untuk memaksimalkan penggunaan waktu yang ada dan menghasilkan kerja sebanyak mungkin sebagai jenis kerja keras dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, seseorang harus rajin, bermoral, dan sentral dalam bekerja. Konsekuensinya, mampu memberikan produktivitas yang baik di tempat kerja. percaya bahwa bekerja sangat penting untuk mencapai tujuan pekerjaan yang lebih besar (Lina Nazah Karimah, 2018).

2.1.9 Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2014:56) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja cerdas
 - a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
 - b. Bekerja tekun penuh keunggulan
2. Kerja keras
 - a. Bekerja keras penuh semangat
 - b. Bekerja benar penuh tanggung jawab
 - c. Bekerja tuntas penuh integritas
3. Kerja ikhlas
 - a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
 - b. Bekerja serius penuh kecintaan
 - c. Bekerja paripurna kerendahan hati

2.1.10. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Swastha dan Sukotjo (Usman, 2015) istilah “produktivitas” mengacu pada keterkaitan antara hasil (kuantitas produk dan jasa yang dihasilkan) dan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan lain-lain) yang digunakan untuk mendapatkan hasilnya. Produktivitas didefinisikan sebagai “tingkat perbandingan antara jumlah output sama dengan jumlah input” oleh Putti (1989:7).

Liang Gie, (Ngangi, 2018) menyatakan produktivitas karyawan produktivitas adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.

Tohardi dalam Sutrisno (2017:100). mengklaim bahwa produktivitas kerja merupakan fungsi dari sikap mental dalam cara berpikir yang terus-menerus

berupaya memperbaiki apa yang sudah ada. keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja lebih keras hari ini daripada kemarin dan hari esok yang lebih baik daripada hari ini.

Sebaliknya, produktivitas menurut Hasibuan (2018:340) adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Peningkatan produktivitas akan meningkatkan efektivitas proses kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja (waktu, material, dan tenaga kerja).

Menurut pemahaman para ahli, produktivitas dapat didefinisikan sebagai sikap mental karyawan yang mencerminkan kapasitas mereka untuk melakukan tugasnya dan hasil yang mereka capai dengan sumber daya yang dapat mereka akses.

2.1.11 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang terkait dengan tenaga kerja maupun lingkungan. Menurut Saksono (2008) produktivitas kerja terutama ditentukan oleh tiga hal, antara lain:

- a. Adanya etos kerja merupakan cara hidup yang mau berusaha keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk bisa menolong diri sendiri, hidup sederhana, bisa bekerja sama dengan orang lain, dan mampu berpikir strategis dan kreatif.
- b. Membentuk sikap disiplin terhadap waktu dan diri sendiri dengan belajar mengendalikan aturan dan mempertahankan kendali atas kewajiban dan tugasnya sebagai manusia.

- c. Dorongan dan pandangan yang lebih baik untuk masa depan. Bekerja secara efektif dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai lebih banyak demi kesejahteraan masa depan yang lebih baik.

Sementara menurut Sulistiani (2013) terdapat empat faktor yang dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan faktor yang lebih terfokus daripada kecerdasan, kapasitas kognitif, penguasaan pengetahuan, serta kedalaman dan keluasan pemahaman yang dimiliki seseorang. Seorang karyawan diharapkan dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien jika mereka memiliki pengetahuan yang baik dan tingkat pendidikan yang tinggi.
- b. Ketrampilan (*skill*) merupakan faktor yang menekankan bakat dan tingkat keahlian teknisi operasional dalam bidang kerajinan tangan tertentu. Kapasitas untuk melakukan atau menyelesaikan tugas-tugas teknis, seperti yang membutuhkan keterampilan kopter atau bengkel, disebut sebagai keterampilan seseorang.
- c. Kemampuan (*ability*) seorang pekerja merupakan faktor yang tercipta dari berbagai kompetensi yang dimilikinya. kemampuan dan pengetahuan

2.1.12 Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2002) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu :

- 1. Perbaikan terus-menerus

Salah satu aspek dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah seluruh bagian perusahaan perlu terus berupaya untuk menjadi lebih baik. Hal

ini disebabkan oleh kenyataan bahwa tuntutan pekerjaan terus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan kualitas berlaku untuk semua jenis operasi di mana perusahaan terlibat, tidak hanya produk yang dihasilkan, baik berupa komoditas maupun jasa. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas berlaku untuk semua jenis kegiatan organisasi unit kerja, baik yang menjalankan tugas pokok organisasi maupun yang mendukungnya.

3. Tugas pekerjaan yang menantang

Harus diakui bahwa tidak semua orang di tempat kerja ingin melakukan tugas yang sulit. Artinya, akan selalu ada karyawan yang mengikuti prinsip minimalisme, artinya mereka puas jika menjalankan tugas dan mendapatkan hasil yang hanya memenuhi standar minimal.

Namun, ada banyak orang yang benar-benar menginginkan tantangan tugas penuh. Pekerjaan rutin dan mekanis menyebabkan kebosanan, yang sering menimbulkan kesalahan dan kualitas kerja yang buruk.

4. Kondisi fisik tempat bekerja

Baik pakar manajemen maupun praktisi telah sepakat secara luas bahwa kondisi kerja fisik yang nyaman diperlukan dan meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

2.1.13 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut muchdarsyah Sinungan (dalam Hartatik, 2014, P.218) manfaat dari pengukuran penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk menyelesaikan masalah
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan karier
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Untuk untuk mengetahui ketidakakuratan informal

2.1.14 Indikator Produktivitas Kerja

Siagian (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020) menyatakan bahwa, indikator produktivitas kerja adalah

- 1 Standar kerja yang dihasilkan oleh karyawan, khususnya kapasitas mereka untuk bekerja seperti yang dipersyaratkan oleh perusahaan, yang mencakup kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas sesuai dengan apakah output pekerjaan memenuhi kebutuhan perusahaan atau tidak.
- 2 Kualitas pekerjaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang diukur dengan jumlah barang yang diproduksi.
- 3 Jam kerja karyawan mencerminkan tingkat pemahaman tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan kesadaran akan tantangan yang dihadapi dalam melakukan tugasnya.

Hasil Penelitian Terdahulu

1. (Handayanani, 2017), Hubungan *Employee Engagement* Dengan Produktivitas

Kerja Karyawan, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara employee engagement dengan produktivitas kerja karyawan.yang artinya bahwa karyawan memiliki engagement yang tinggi

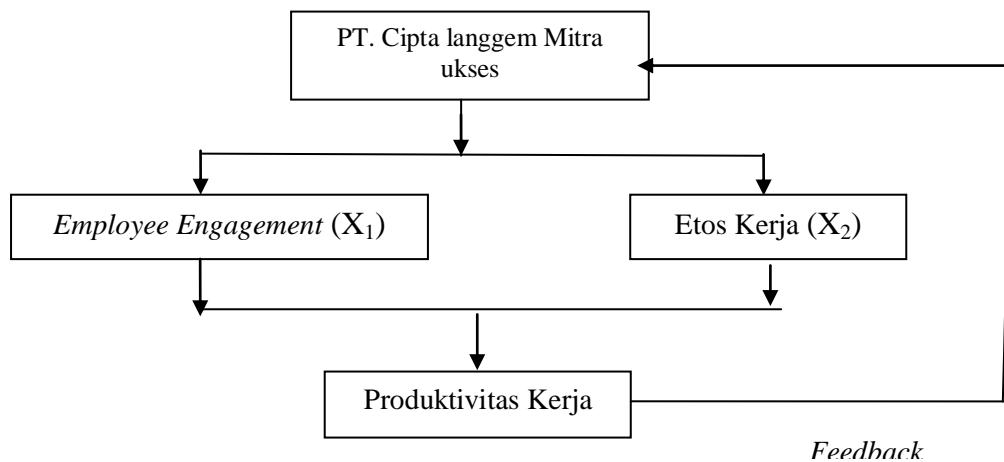
2. (Ningsih et al., 2017), Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitiannya dmana menunjukkan hasil bahwa secara individu etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.dan secara simultan semua variable independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.2. Kerangka Pemikiran

Keterlibatan karyawan berdampak pada kinerja, baik secara pribadi maupun profesional. Ketika orang terlibat, mereka lebih mencintai pekerjaan mereka dan karena itu lebih produktif. Bakker (2011) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja tinggi lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersyukur, bahagia dan antusias terhadap pekerjaannya dari pada karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah. Sedangkan karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah akan merugikan (Sahrah, 2020)

Etos kerja adalah salah satu sifat yang mempengaruhi produktivitas karena mengukur seberapa banyak dan seberapa rajin kita bekerja untuk mencapai hasil terbaik dalam apapun yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja 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. *Employee engagement* (X₁) dan etos kerja (X₂) secara Simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.
2. *Employee engagement* (X₁) secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.
3. Etos kerja (X₂) secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

“Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah *employee engagement* (X1) dan Etos kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses 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. Sebaliknya, metode survei adalah metode penelitian yang digunakan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang diselidiki adalah data dari sampel yang diambil dari populasi dan hubungan antar variabel, menurut Sugiyono (2016; 92).

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 X

Variabel	Dimensi	Indikator	Sakala
<i>Employee engagement</i> (X ₁)	Keuatan	1. Memiliki energy yang tinggi 2. Fleksibilitas mental saat bekerja 3. Berusaha menjaga kualitas hasil kerja	Ordinal
	Dedikasi	1. Ikut andil dalam berbagai aktivitas 2. Mengumpulkan tugas sesuai waktu yang ditentukan 3. Mentaati peraturan yang berlaku	
	Keasyikan	1. Merasa senang dalam bekerja 2. Merasa senang dengan pekerjaannya 3. Fokus terhadap pekerjaan	
Etos kerja (X ₂)	Kerja ceddas	1. Bekerja cerdas penuh kreativitas 2. Bekerja tekun penuh keunggulan	Ordinal
	Kerja Keras	1. Bekerja keras penuh semangat 2. Bekerja benar penuh tanggung jawab 3. Bekerja tuntas penuh integritas	
	Kerja ikhlas	1. Bekerja tulus penuh rasa syukur 2. Bekerja serius penuh kecintaan 3. Bekerja paripurna kerendahan hati	

Sumber : X1 : Schaufeli, dan Bakker (Elvani, 2019)

X2 : Sinamo (2014)

Produkrivitas Kerja (Y)	Kualitas	1. Kemampuan dalam menyelesaikan	
-------------------------	----------	----------------------------------	--

		pekerjaan	
Kuantitas		1.Jumlah yang dihasilkan 2.Pemahaman dalam melaksanakan tugas	
Waktu Kerja		1.Kehardiran 2.Kecepatam dalam menyelesaikan tugas	
Sumber : Siagian (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020)			

Berikut tahapan yang akan dilakukan dalam melakukan penelitian ini, dimana masing-masing variabel merupakan variabel bebas dan variabel terikat yang baik.

1. Untuk, variabel independen *Employee Engagement* (X), Etos Kerja (X2), dan variabel dependen Produktivitas kerja (Y). akan ukur menggunakan alat survei yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Setiap pertanyaan instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki respon yang dinilai selalu, sering, kadang-kadang, jarang, atau tidak pernah.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel. 3.2 Daftar Pilihan Jawaban Quesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat /Selalu	5
Sering / Sering	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak pernah / Jarang	2
Sangat Tidak pernah	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting dalam proses penelitian karena memungkinkan peneliti untuk memahami karakteristik populasi yang membentuk objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk membuat keputusan atau digunakan untuk menguji 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 populasi didefinisikan oleh Sudjana (2015; 65) sebagai penjumlahan dari semua kemungkinan nilai, hasil perhitungan atau pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, mengenai ciri-ciri khusus dari semua anggota suatu kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karylawan pada PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo sebanyak 94 orang

Tabel 3.3. Jumlah Populasi

No	Uraian	Jumlah (Orang)
1	Komisaris Utama	1
2	Direktur	1
3	Kepala Accounting	1
4	Kepada Admin	1
5	Kepala Gudang	1
6	Operasional Manager	3
7	SPV Dalam Kota	1
8	SPV Luar Kota	1
9	Purchasing	1
10	Finance	1
11	Cashier	2
12	Accounting Receivable	4
13	Collector	2
14	Marketing Support	1
15	Admin	5
16	Sales	9
17	Kanvasser	4
18	Driver	8
19	Helper	29
20	Staf Gudang	15
21	Security	3
Total		94

Sumber : data Sekunder, 2021

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto 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 94 orang.

3.2.3. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

3.2.3.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) 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.

3.2.3.2. 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. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo yang juga disesuaikan dengan kebutuhan.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.4. Prosedur Penelitian

Analisis data menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan penyajian dan pembahasan hasil jawaban responden. Tak perlu dikatakan bahwa membutuhkan alat ukur yang andal atau instrumen yang valid untuk mendapatkan data yang baik serta mendekati kenyataan (objektif). Validitas dan reliabilitas instrumen harus diuji sebelum digunakan agar dapat memberikan hasil yang akurat saat digunakan.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan 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 sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2016:114) bahwa “uji coba instrumen akan dilanjutkan setelah selesai dilakukan pengujian konstruksi dari ahli. Instrumen yang telah mendapat persetujuan ahli tersebut dilakukan pengujian terhadap sampel populasi. Selanjutnya dilakukan uji validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrumen, setelah data terkumpul dan disusun.

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 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 digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih tanggapan tertentu. Data yang dihasilkan oleh instrumen yang dapat dipercaya juga akan dapat diandalkan. Tidak peduli berapa kali data dikumpulkan, jika mencerminkan kenyataan, itu akan selalu sama. Penelitian ini menggunakan rumus Ghazali (2015: 45) alpha Cronbach untuk menentukan uji reliabilitas, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_i^2$ = 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

Data ordinal terlebih dahulu harus diubah menjadi data interval, yang dapat dilakukan dengan beberapa cara yang berbeda, antara lain dengan menggunakan Metode Interval Berurutan, agar dapat diolah menjadi analisis jalur, yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda. Data ordinal biasanya diperoleh dengan menggunakan skala Likert dan alat lainnya (skor kuesioner) *Method Of Successive Interval* (MSI). berikut langkah MSI:

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

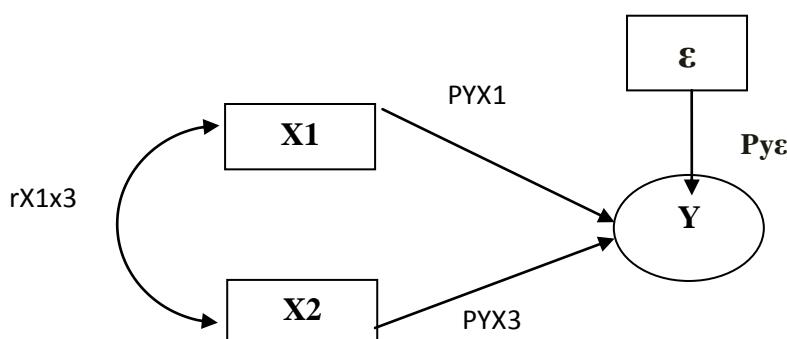
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riiel(i-1)} - Z_{riiel(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

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

3.2.5. Metode analisis

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Keterikatan Karyawan (X) yang terdiri dari Kekuatan (X₁), Dedikasi (X₂) dan Keasyikan (X₃) terhadap Efektivitas Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), 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 dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Di mana :

PYX1 : *Employee Engagement*

PYX2 : Etos Kerja

Y. : Produktivitas Kerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X₁, dan X₂, tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.6. Pengujian Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X₁, X₂, X₃ dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R₁⁻¹
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i (i = 1,2 dan 3)
6. Menghitung R² yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁, X₂, X₃ terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain (Py ϵ)

8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftrightarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1,2$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Sejrah singkat perusahaan

Bergerak di bidang distribusi bahan makanan yang terletak di Gorontalo, Indonesia. Berdiri sejak 2008.Turun temurun dari generasi ke generasi. Dirikan oleh generasi pertama yang baru datang ke Gorontalo. Nama asal Cinguan kemudian berganti nama menjadi UD. Gunawan dan berkembang menjadi UD Cipta langgeng Hingga akhirnya menjadi PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses.

4.1.2. Analisis Karakteristik Responden

Dari 94 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penyebaran questioner 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)	Presentasi (%)
Laki – laki	66	70,2
Perempuan	29	29,8
Total	94	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 66 orang atau sekitar 70,2%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 29 orang atau 29,8%.

2. Usia Responden

Dari hasil penyebaran questioner 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	39	41,5
31 – 40	32	34,0
>41	23	24,5
Jumlah	94	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.2 menunjukan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 39 orang atau sekitar 41,5%, usia antara 31 – 40 sebanyak 32.orang atau sekitar 34,0 % kemudian disusul usia antara 41 ke atas sebanyak 23 orang atau sekitar 24,5%

3 Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	SMP	7	7,4
2.	SMU	58	61,7
3.	Sarjana	29	30,9
Jumlah		94	100

Sumber : data diolah peneliti

Dari 94 responden, diketahui bahwa responden dengan brdasarkan jenjang pendidikan SMP sebanyak 7 orang (7,4%)sedangkan jumlah responden yang

memiliki tingkat pendidikan SMU dengan jumlah 58 orang (61,7%) dan Sarjana sebanyak 29 orang (30,9%)

4.1.4. Analisis Variabel Penelitian

Semua faktor independen yang menjadi pokok kajian diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi subjek penelitian akan diuraikan berikut ini, beserta kriteria interpretasi skornya:

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 94 = 470$

Jumlah skor rendah : $1 \times 94 = 94$

$$\text{Rentang Skalanya yaitu} \quad : \frac{470 - 94}{5} = 75,2 \text{ dibulatkan } 75$$

Tabel : 4.4 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
94 – 169	Sangat rendah
170 – 245	Rendah
246 – 321	Sedang
322 – 397	Tinggi
398 – 473	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

Hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi pokok penelitian akan dituangkan dalam paragraf-paragraf berikut. Data dari 94 responden yang dipilih sebagai sampel data untuk masing-masing variabel disusun dan ditabulasikan seperti pada tabel berikut:

1. Variabel Employee Engagement (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel *employee engagement* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel *Employee Engegement* (X1)

No	Bobot	Variabel <i>Employee Engegement</i>								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	6	30	6	1	5	1	0	0	0
2	4	21	84	22	22	88	23	31	124	33
3	3	53	159	57	40	120	43	63	189	67
4	2	14	28	15	31	62	33	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		94	301	100	94	275	100	94	313	100
Ket		Sedang			Sedang			Sedang		

No	Bobot	Variabel <i>Employee Engegement</i>								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	5	25	5	1	5	1	1	5	1
2	4	25	100	27	25	100	27	39	156	42
3	3	63	189	67	67	201	71	53	159	56
4	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		94	316	100	94	308	100	94	322	100
Ket		Sedang			Sedang			Tinggi		

No	Bobot	Variabel <i>Employee Engegement</i>								
		Item 7			Item 8			Item 9		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	7	15	75	16	7	35	10
2	4	58	232	62	62	248	66	47	188	50
3	3	28	84	30	17	51	18	38	114	40
4	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		94	353	100	94	374	100	94	337	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5, data item (no.1) yang diperoleh dari 94 responden, mendapat skor item 1 sebesar 301 tergolong sedang. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 275 tergolong sedang. Data item (no.3) mendapat skor 313 tergolong

sedang. Data item (no.4) mendapat skor 316 tergolong sedang. Data item (no.5) mendapat skor 308 tergolong sedang, Data item (no.6) mendapat skor 322 tergolong tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 353 tergolong tinggi, Data item (no.8) mendapat skor 374 tergolong tinggi. Data item (no.9) mendapat skor 337 tergolong tinggi

2. Etos Kerja (X2)

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

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang variabel Etos Kerja (X2)

No	Bobot	Variabel Etos Kerja								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	2	10	2	12	60	13	8	40	9
2	4	37	148	39	42	168	45	49	196	51
3	3	51	153	55	40	120	42	29	87	31
4	2	4	8	4	0	0	0	8	16	9
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		94	319	100	94	348	100	94	339	100
Ket		Sedang			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Etos Kerja								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	8	40	9	4	20	4	5	25	5
2	4	46	184	48	25	100	27	33	132	35
3	3	32	96	34	55	165	59	43	129	46
4	2	8	16	9	10	20	10	13	26	14
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		94	336	100	94	305	100	94	312	100
Ket		Tinggi			Sedang			Sedang		

No	Bobot	Variabel Etos Kerja								
		Item 7			Item 8			Item 9		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	4	20	4	3	15	3	4	20	4
2	4	34	136	36	35	140	37	23	92	25
3	3	56	168	60	56	168	60	67	201	71
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		94	324	100	94	323	100	94	313	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Sedang		

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 94 responden, mendapat skor item 1 sebesar 319 tergolong sedang. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 348, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 339 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 336 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 305 tergolong sedang, Data item (no.6) mendapat skor 312 tergolong sedang, Data item (no.7) mendapat skor 324 tergolong tinggi, Data item (no.8) mendapat skor 323 tergolong tinggi, Data item (no.9) mendapat skor 313 tergolong sedang

3 Produktivitas Kerja (Y)

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

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas kerja (Y)

No	Bobot	Variabel Produktivitas Kerja								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	22	110	24	2	10	2	27	135	29
2	4	35	140	37	32	128	35	49	196	52
3	3	37	111	39	60	180	63	17	51	18
4	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		94	361	100	94	318	100	94	382	100
Ket		Tinggi			Sedang			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Produktivitas Kerja								
		Item 1			Item 2					
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	14	70	15	9	45	9			
2	4	42	168	45	43	172	46			
3	3	38	114	40	42	126	45			
4	2	0	0	0	0	0	0			
5	1	0	0	0	0	0	0			
Jumlah		94	352	100	94	343	100			
Ket		Tinggi			Tinggi					

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 4.7, data item (no.1) yang diperoleh dari 94 responden, mendapat skor 361, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 318, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 382, kategori sedang. Data item (no.4) mendapat skor 352 kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 343 kategori tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 122 kategori tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 126 kategori tinggi.

4..1.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Hasil instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$, berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian terhadap 94 responden.

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Employee Engegement* (X1)

Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan reliabilitas variabel K *Employee Engegement* (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,493	Valid	$0,703 > 0,60$	Reliabel
	2	0,413			
	3	0,449			
	4	0,728			
	5	0,824			
	6	0,832			
	7	0,490			
	8	0,593			
	9	0,598			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.9 .di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk *employee engegement* (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,703 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Etos Kerja

Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Etor Kerja (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,327	Valid	$0,730 > 0,60$	Reliabel
	2	0,845			
	3	0,514			
	4	0,420			
	5	0,686			
	6	0,440			
	7	0,519			
	8	0,685			

	9	0,617		
--	---	-------	--	--

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel etos kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,730 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

c. Variabel Produktivitas kerja

Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel produktvitas kerja (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,534	Valid	$0,837 > 0,60$	Reliabel
	2	0,510			
	3	0,868			
	4	0,546			
	5	0,622			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,837 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2. Analisis Data Statistik

Teknik atau metodologi analisis menggunakan statistik akan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Efektivitas kerja merupakan variabel dependen dalam analisis yang dipengaruhi oleh *employee*

engagement, sedangkan etos kerja merupakan variabel independen yang tidak berhubungan dengan PT. Cipta Langgeng Sukses Mitra Kota Gorontalo

Apakah variabel bebas (Independent) secara bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh yang cukup besar (Significant) terhadap variabel terikat akan diketahui dari hasil analisis jalur (dependent). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 94 responden menggunakan alat statistik

Untuk mengetahui produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh keterikatan karyawan dan etos kerja 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 tehadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

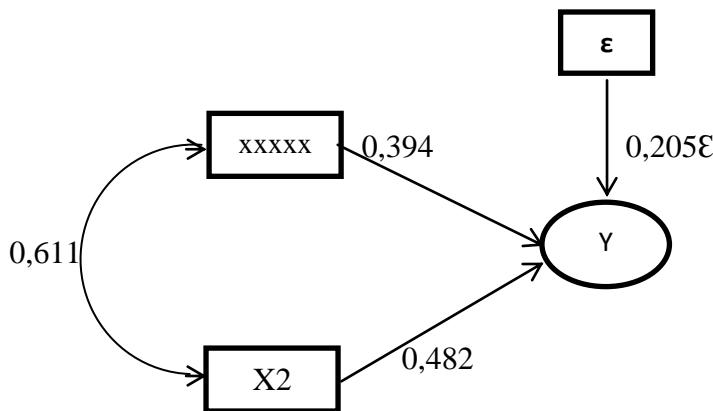
$$Y = 0,394X1 + 0,482X2 + 0,205e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficient independent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Variabel *employee engegement* (X1) adalah 0,394 dan positif, menandakan variabel *employee engegement* (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap efektivitas kerja (Y). Artinya, jika variable *employee engement* meningkat satu point, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,394 (39,4%)
2. Etos Kerja (X2) sebesar 0,482 dan bertanda *positifive* menandakan variabel etos kerja (X2), memiliki kontribusi yang *positif* terhadap produktivitas kerja

(Y). Artinya, bahwa apabila etos kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,482 (48,2%)

3. Epsilon (ϵ) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 20,5%
4. Koefisien korelasi sebesar 0,892 dan koefisien determinasi (R Square). sebesar 0,795, menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* (X1), memiliki pengaruh secara bersama terhadap produktivitas kerja pada PT.Cipta langgeng Mitra Sukses Gorontalo sebesar 79,5% Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 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	0,394	0,314	39,4%	0,795 (79,5 %)
X2	0,482	0,482	48,2%	
e	0,205	0,205	20,5%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. *Employee Engegement* dan Etos Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas 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 *probabilitytas* alpha (0,05) lebih bear atau sama dengan nilai *probabilitytas sig* ($0,05 < \text{sig}$), atau apabila nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka Ha diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya Fsig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha $0,05 > \text{sig } 0,001$ dan F hitung $(22,221) > 3,15$ maka keputusannya adalah Ha diterima sehingga terbukti bahwa variabel *employee engegement* (X1) dan etos kerja (X2) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap produktivitas kerja (Y).

4.3.2. Variabel *Employee engegement* Secara Parsial Berpengaruh Terhadap produktivitas Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana etos kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,002, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,002$) dan nilai t hitung $(11,767) >$ nilai t tabel $(1,671)$, maka Ho ditolak artinya

signifikan. Jadi terbukti bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh *significant* terhadap produktivitas kerja

4.3.3. Varabel Etos Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana etos kerja (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 > 0,002) dan nilai t hitung (15,341) > nilai t tabel (1,671) maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa etos kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.1.4. Signifikansi Masing – Masing Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,000	0,05	Signifikan
Pyx1	0,001	0,05	Signifikan
Pyx2	0,002	0,05	Signifikan
Pyx3	0,002	0,005	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh *Employee Engagement* Secara Simultan Terhadap Produktivitas kerja

Berdasar pada Hasil dari penelitian ini maka secara bersama - sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *employee engagement* dan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini memberikan penjelasan apabila karyawan memiliki employee engagement yang tinggi terhadap organisasi maka serta memiliki etos kerja yang tinggi maka produktivitas kerja juga akan 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 menunjukan 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. Mirip dengan bagaimana etika kerja karyawan ditunjukkan, etos kerja yang baik ditunjukkan dalam kinerja sehari-hari melalui kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab, dan orisinalitas. Struktur itu akan berdampak baik pada pencapaian produktivitas kerja, dengan karyawan ideal yang mampu memenuhi harapan atau membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini secara empiris sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayanani, 2017), Hubungan *Employee Engagement* Dengan Produktivitas Kerja Karyawan, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *employee engagement* dengan produktivitas kerja karyawan. yang artinya bahwa karyawan memiliki engagement yang tinggi

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 penelitian ini yang disebut *epsilon*. Epsilon ini berupa .disiplin kerja. Disiplin kerja mempengaruhi seseorang untuk kinerja ataupun produktivitas kerja karyawan, sebab disiplin kerja merupakan salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia sebab memeliki pengaruh dalam mencapai keberhasilan ataupun mencapai tujuan yang diharapkan.. Tingginya disiplin kerja karena mampu mencapai efektivitas yang maksimal,

4.4.2. Pengaruh *Employee Engagement* Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial *employee engagement* memiliki pengaruh yang *positive* dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Artinya bahwa karyawan yang semakin tinggi berupaya untuk tetap bekerja dengan kualitas kerjanya yang baik, serta merasa tertantang pada saat diberikan banyak pekerjaan maka karyawan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan baik akan semakin tinggi

Variabel ini memiliki pengaruh positif namun signifikan, serta memiliki pengaruh yang rendah dibanding variable etos kerja. Hal ini disebabkan karena responden mempersepsikan bahwa employee engagement dimana dimensi ada yang memiliki kategori tinggi dan sedang, namun tidak ada yang memiliki kategori rendah 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 produktivitas kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan ol. (Handayanani, 2017), Hubungan *Employee Engagement* Dengan Produktivitas Kerja Karyawan, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara employee engagement dengan produktivitas kerja karyawan.yang artinya bahwa karyawan memiliki engagement yang tinggi

Teori bahwa organisasi yang terlibat dalam penelitian ini memiliki kekuatan dan nilai nyata, dengan bukti kepercayaan dan keadilan yang meyakinkan berdasarkan rasa saling menghormati, di mana keduanya memastikan bahwa perjanjian dan kewajiban yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja jelas serta dihormati (McLeod (Okta Fitri Fauzi, 2017). Keterikatan didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, & Salanova, dalam Jurnal Agnes Wahyu Handono, 2017). Tingkat energi yang tinggi, ketahanan, dorongan untuk mencoba hal-hal baru dan pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan merupakan ciri dari *vigor*. Perasaan berharga, antusiasme, menyegarkan, berharga, dan menantang adalah ciri-ciri dedikasi. Penyerapan ditandai dengan fokus yang sepenuhnya pada tugas di tangan.

4.4.3. Pengaruh Etos kerja Secara parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial

berpengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini memberikan penjelasan bahwa semakin meningkatnya etos kerja yang dimiliki oleh karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa dimana hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan variable *employee engagement*. Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden menyatakan bahwa dengan demikian variable ini merupakan variable yang tinggi pengaruhnya dibanding dengan variable yang lain dalam penelitian ini

Dukungan penelitian ini dari penelitian empiris sebelumnya yang diakukan oleh (Ningsih et al., 2017), Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara individu etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara simultan semua variable independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengetahuan perusahaan untuk secara jujur menggali seluruh potensi positifnya guna memberikan nilai-nilai terbaik bagi setiap individu merupakan landasan dari etos kerja yang sehat. Etos kerja berdampak besar pada produktivitas; semakin karyawan menghargai etos kerja mereka, semakin produktif mereka bekerja.

Variabel Etos kerja memiliki dampak yang lebih tinggi dibanding dengan variable *employee Engagement*, walaupun faktanya terdapat dimensi yang

memiliki rata rata scor yang tinggi maupun sedang, namun tidak ada yang memiliki scor yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, mengungkapkan bahwa etos kerja membuat individu mampu meningkatkan produktivitas untuk lebih produktif dan berhasil mencapai targetnya karena Seseorang akan bekerja lebih baik jika mereka memiliki tingkat etos kerja yang lebih tinggi. Manfaatkan waktu yang dimiliki dengan bekerja seproduktif mungkin. Lebih lanjut dikatakan oleh respondee bahwa Etos kerja sebenarnya lebih mengajarkan kepada kita setiap karyawan untuk secara tulus dan ikhlas untuk membangun hal – hal yang positif yang efektif terhadap pelayanan berkualitas tinggi. Manajemen perusahaan harus secara konsisten berusaha memberikan contoh perilaku etos kerja yang ingin dipupuk. Etos kerja yang secara konsisten menjunjung tinggi nilai-nilai positif akan memberikan wawasan dan pengetahuan yang secara signifikan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menggali etos kerja terbaik dari sudut pandang positif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh Employee Engagement dan Etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan *employee engagement* dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Gorontalo
2. Employee Engagement secara parsial pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Gorontalo
3. Etis kerja secara parsial pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Gorontalo

5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan PT. Cipta langgeng Mitra Sukses Gorontalo adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui *Employee engagement* memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pihak manajemen perusahaan sebaiknya meningkatkan *employee engagement* karyawan. 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 produktivitas kerja karyawan

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja misalnya disiplin kerja . Disiplin kerja mempengaruhi seseorang untuk berkinerja ataupun memiliki produktivitas kerja, sebab disiplin kerja merupakan salah satu dari aspek kekuatan karyawan sebab memilik pengaruh dalam mencapai keberhasilan ataupun mencapai tujuan yang diharapkan.. Tingginya disiplin kerja karena mampu mencapai efektivitas yang maksimal,

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker,2011, *An evidence- Based Model Of Work Engegement Current Directions In Psykological Science* 20(4) 265-269
- Elvani, S. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. *Skripsi Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Bandar Lampung*, 8(5), 55.
- Eviyana, E. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah. *SkripsiUniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*.
- Dwi Handayani. (2017). Hubungan Antara Employee Engagement Dengan ProduktivitasKerja Pada Karyawan Bubut PT. Paloh Singkwang Stabat. *Skripsi Faultas Psikology Universitas Medan Area*
- 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
- Lina Nazah Karimah. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dalam Produktivitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo. *Skripsi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Muh. Rory Prayogi Syam. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero)*, Tbk. Kcp Gowa (Vol. 13, Issue April).
- Ngangi, M. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 199–205.

- Nitisemito, Alek S. 2017. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia
- Nusatria, S. (2011). *Employee Engagement: Anteseden dan Konsekuensi Studi Pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Okta Fitri Fauzi tahun 2017. Jurnal Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung.
- Putri, M. A. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT. Asia Pasific Fibers. *Tesis UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Riduwan, 2016. *Metode Penelitian*. BPFE Yogyakarta.
- Rivai Z, dkk., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Riyandana,Y.R & Noviyati,N.P,2014,Persepsi Terhadap Asertivitas Pimpinan dan Keterikatan Kerja Karyawan,Jurnal Psikologika, 111-120
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sahrah, A. R. S. 1 & A. (2020). Hubungan Antara Pengembangan Karier Dengan Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan Startup. *Skripsi, Universitas Mencu Buana Jakatra*.
- Sinamo, Jansen,2011, Etos Kerja Profesional, Jakarta : Institut Dharma Mahardika 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
- Elvani, S. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. *Skripsi Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Bandar Lampung*, 8(5), 55.
- Eviyana, E. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah. *SkripsiUniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*

Riau Pekanbaru.

- Lina Nazah Karimah. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dalam Produktivitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo. *Skripsi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Muh. Rory Prayogi Syam. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa* (Vol. 13, Issue April).
- Ngangi, M. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 199–205.
- Sahrah, A. R. S. 1 & A. (2020). Hubungan Antara Pengembangan Karier Dengan Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan Startup. *Skripsi, Universitas Mencu Buana Jakatra*.
- Usman, N. (2015). Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. *Skripsi Universitas Negeri Gorontalo*.
- Yeni Prasetyo Putri, D. (2020). Motivasi , displin, etos kerja kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan di cv. putri bakery. *SnasPPM*, 5(2), 474–479
- 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

QUESIONER PENELITIAN

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 :

I. VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (X1)

- 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 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
- 4 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

- 5 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
- 6 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
- 7 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
- 8 Karyawan merasa senang dalam bekerja
 - a. Selalu senang dalam bekerja
 - b. Sering senang dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang senang dalam bekerja
 - d. Jarang senang dalam bekerja
 - e. Tidak pernah senang dalam bekerja
- 9 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 ETOS KERJA (X2)

1. Saya memiliki ide dan gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaan.
 - a. Selalu memiliki ide dan gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memiliki ide dan gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki ide dan gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki ide dan gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaan

- e. Tidak pernah memiliki ide dan gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaan
2. Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan penuh rasa tanggung jawab.
 - a. Selalu melaksanakan pekerjaan saya dengan penuh rasa tanggung jawab
 - b. Sering melaksanakan pekerjaan saya dengan penuh rasa tanggung jawab
 - c. Kadang-kadang melaksanakan pekerjaan saya dengan penuh rasa tanggung jawab
 - d. Jarang melaksanakan pekerjaan saya dengan penuh rasa tanggung jawab
 - e. Tidak pernah melaksanakan pekerjaan saya dengan penuh rasa tanggung jawab
3. Saya memiliki rasa semangat dalam bekerja.
 - a. Selalu memiliki rasa semangat dalam bekerja
 - b. Sering memiliki rasa semangat dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki rasa semangat dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki rasa semangat dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki rasa semangat dalam bekerja
4. Saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan saya.
 - a. Selalu memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan saya
 - b. Sering memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan saya
 - c. Kadang-kadang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan saya
 - d. Jarang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan saya
 - e. Tidak pernah memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan saya
5. Saya memiliki rasa keteguhan dalam .menyelesaikan pekerjaan saya secara tuntas.
 - a. Selalu memiliki rasa keteguhan dalam .menyelesaikan pekerjaan saya secara tuntas
 - b. Sering memiliki rasa keteguhan dalam .menyelesaikan pekerjaan saya secara tuntas
 - c. Kadang-kadang memiliki rasa keteguhan dalam .menyelesaikan pekerjaan saya secara tuntas
 - d. Jarang memiliki rasa keteguhan dalam .menyelesaikan pekerjaan saya secara tuntas
 - e. Tidak pernah memiliki rasa keteguhan dalam .menyelesaikan pekerjaan saya secara tuntas
6. Saya melaksanakan pekerjaan saya yang didasari dengan rasa syukur.
 - a. Selalu melaksanakan pekerjaan saya yang didasari dengan rasa syukur
 - b. Sering melaksanakan pekerjaan saya yang didasari dengan rasa syukur
 - c. Kadang-kadang melaksanakan pekerjaan saya yang didasari dengan rasa syukur
 - d. Jarang melaksanakan pekerjaan saya yang didasari dengan rasa syukur

- e. Tidak pernah melaksanakan pekerjaan saya yang didasari dengan rasa syukur
7. Saya melaksanakan pekerjaan dengan rasa sungguh – sungguh.
- a. Selalu melaksanakan pekerjaan dengan rasa sungguh – sungguh
 - b. Sering melaksanakan pekerjaan dengan rasa sungguh – sungguh
 - c. Kadang-kadang melaksanakan pekerjaan dengan rasa sungguh – sungguh
 - d. Jarang melaksanakan pekerjaan dengan rasa sungguh – sungguh
 - e. Tidak pernah melaksanakan pekerjaan dengan rasa sungguh – sungguh
8. Saya melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang
- a. Selalu melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang
 - b. Sering melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang
 - c. Kadang-kadang melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang
 - d. Jarang melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang
 - e. Tidak pernah melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang
9. Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan sebaik – baiknya.
- a. Selalu melaksanakan pekerjaan saya dengan sebaik – baiknya
 - b. Sering melaksanakan pekerjaan saya dengan sebaik – baiknya
 - c. Kadang-kadang melaksanakan pekerjaan saya dengan sebaik – baiknya
 - d. Jarang melaksanakan pekerjaan saya dengan sebaik – baiknya
 - e. Tidak pernah melaksanakan pekerjaan saya dengan sebaik – baiknya

III VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

- 1. Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - a. Sangat sesuai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - b. Sesuai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - c. Kadang – kadang sesuai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - d. Tidak sesuai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - e. Sangat tidak sesuai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 2. Saya tepat waktu dalam melaksanakan tugas
 - a. Sangat tepat waktu dalam melaksanakan tugas
 - b. Sering tepat waktu dalam melaksanakan tugas
 - c. Kadang – kadang tepat waktu dalam melaksanakan tugas
 - d. Tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas
 - e. Sangat tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas
- 3. Saya memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
 - a. Selalu memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang – kadang memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan

- d. Jarang memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Saya tepat waktu datang ke tempat kerja saya
- a. Sangat tepat waktu
 - b. Sering tepat waktu
 - c. Kadang – kadang tepat waktu
 - d. Tidak tepat waktu
 - e. Sangat tepat waktu
5. Saya cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
- a. Sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
 - b. Sering cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
 - c. Kadang – kadang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
 - d. Tidak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
 - e. Sanat tidak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya

LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL

No	VAARIABEL EMPLOYEE ENGAGEENT (X1)								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	4	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
5	3	3	3	4	3	3	4	3	5
6	3	5	4	4	3	4	4	4	4
7	3	3	3	4	3	3	4	3	4
8	4	3	4	5	3	3	4	4	4
9	2	4	3	5	3	3	3	5	3
10	2	4	3	4	3	3	5	4	4
11	3	4	3	4	4	3	4	5	4
12	3	4	4	4	3	3	4	3	3
13	3	4	3	4	3	3	4	3	4
14	2	3	4	4	4	3	5	5	4
15	3	3	3	4	2	3	4	4	5
16	4	3	3	4	3	3	4	4	4
17	3	3	4	4	3	3	4	5	4
18	3	3	3	3	3	3	4	3	3
19	2	3	3	3	3	3	5	4	3
20	2	3	4	3	3	3	4	4	4
21	3	3	3	3	3	4	4	4	4
22	4	3	3	3	3	3	3	4	4
23	3	3	3	3	4	4	4	3	3
24	4	3	3	3	3	4	4	4	5
25	3	4	3	3	4	4	4	4	3
26	4	4	4	3	4	3	3	4	5
27	2	3	4	3	5	3	4	4	4
28	3	4	4	4	3	4	5	4	5
29	3	3	3	3	4	3	4	3	4
30	3	4	3	3	3	3	4	4	4
31	4	3	3	3	4	4	4	3	4
32	4	4	4	4	3	4	4	5	3
33	3	3	4	4	3	3	4	4	4
34	3	3	3	3	4	4	4	5	5
35	3	3	4	3	4	3	4	5	5
36	5	4	3	3	3	3	4	4	4
37	3	2	3	3	3	4	4	4	3
38	4	4	4	3	4	3	4	4	4
39	4	4	3	3	3	3	4	4	4
40	3	2	3	3	3	4	5	5	4

41	3	2	3	3	3	3	4	4	3
42	3	4	4	3	3	3	3	4	4
43	3	4	3	4	3	3	4	4	4
44	4	3	4	3	3	3	3	4	4
45	5	2	4	3	3	3	4	4	4
46	3	4	3	3	3	3	3	3	4
47	4	3	4	3	3	3	5	3	4
48	3	2	3	2	3	3	2	4	4
49	3	2	4	3	4	4	4	4	4
50	5	3	3	3	3	2	4	4	3
51	3	2	3	3	3	4	4	4	3
52	4	2	3	3	4	4	4	4	4
53	3	4	4	3	3	4	3	4	4
54	4	2	3	3	3	3	5	5	4
55	5	2	3	3	3	3	4	4	4
56	3	4	3	3	3	3	4	3	4
57	3	2	3	3	3	4	4	4	4
58	4	2	4	4	4	4	4	5	4
59	3	2	3	3	3	4	4	4	3
60	3	3	3	3	3	4	4	4	33
61	5	2	3	4	3	4	3	5	4
62	3	2	3	3	3	4	4	4	3
63	4	2	3	3	3	3	4	4	3
64	3	2	4	3	3	3	4	4	3
65	3	2	3	3	4	4	4	4	3
66	3	2	3	4	3	3	4	4	3
67	3	3	3	3	3	4	3	3	4
68	4	3	3	3	4	3	3	5	3
69	3	2	3	3	4	3	4	4	4
70	3	2	3	3	3	4	3	4	3
71	3	3	3	3	3	3	3	5	3
72	3	2	3	3	3	3	4	4	4
73	3	2	4	5	4	3	3	4	3
74	3	2	3	3	3	4	4	4	3
75	3	3	3	3	3	3	3	4	3
76	4	2	3	3	3	4	3	5	3
77	5	3	3	4	3	4	3	4	3
78	2	3	3	3	4	4	3	3	3
79	2	3	3	5	3	4	3	5	3
80	3	3	3	5	3	3	4	4	4
81	3	2	3	3	4	4	3	4	3
82	2	2	4	3	3	4	4	4	4
83	2	3	3	4	4	3	4	4	3
84	2	4	4	3	3	5	3	4	3

85	4	2	3	3	3	4	4	4	3
86	2	3	4	3	4	4	4	4	4
87	4	3	4	3	3	4	3	4	3
88	2	2	3	4	3	4	3	4	4
89	2	3	4	3	3	4	4	4	3
90	3	2	4	3	4	4	3	4	3
91	3	2	3	3	3	4	3	4	3
92	4	3	4	3	3	3	3	4	3
93	3	4	3	4	4	3	3	4	3
94	4	3	3	3	3	4	4	4	3

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	14.000	0.149	0.149	0.232	-1.041	1.000
	3.000	53.000	0.564	0.713	0.341	0.561	2.365
	4.000	21.000	0.223	0.936	0.125	1.523	3.524
	5.000	6.000	0.064	1.000	0.000		4.517
2.000	2.000	31.000	0.330	0.330	0.362	-0.441	1.000
	3.000	40.000	0.426	0.755	0.314	0.691	2.210
	4.000	22.000	0.234	0.989	0.028	2.303	3.320
	5.000	1.000	0.011	1.000	0.000	8.210	4.742
3.000	3.000	63.000	0.670	0.670	0.362	0.441	1.000
	4.000	31.000	0.330	1.000	0.000		2.638
4.000	2.000	1.000	0.011	0.011	0.028	-2.303	1.000
	3.000	63.000	0.670	0.681	0.357	0.470	3.153
	4.000	25.000	0.266	0.947	0.108	1.615	4.580
	5.000	5.000	0.053	1.000	0.000		5.681
5.000	2.000	1.000	0.011	0.011	0.028	-2.303	1.000
	3.000	67.000	0.713	0.723	0.335	0.593	3.214
	4.000	25.000	0.266	0.989	0.028	2.303	4.797
6.000	5.000	1.000	0.011	1.000	0.000	8.210	6.288
	2.000	1.000	0.011	0.011	0.028	-2.303	1.000
	3.000	53.000	0.564	0.574	0.392	0.188	2.999
	4.000	39.000	0.415	0.989	0.028	2.303	4.521
7.000	5.000	1.000	0.011	1.000	0.000	8.210	6.288
	2.000	1.000	0.011	0.011	0.028	-2.303	1.000
	3.000	28.000	0.298	0.309	0.352	-0.500	2.557
	4.000	58.000	0.617	0.926	0.141	1.443	3.987
8.000	5.000	7.000	0.074	1.000	0.000		5.535
	3.000	17.000	0.181	0.181	0.263	-0.912	1.000
	4.000	62.000	0.660	0.840	0.243	0.996	2.486
9.000	5.000	15.000	0.160	1.000	0.000		3.977
	3.000	38.000	0.413	0.413	0.389	-0.220	1.000
	4.000	47.000	0.511	0.924	0.143	1.432	2.425
	5.000	7.000	0.076	1.000	0.000		3.824

1	2	3	4	5	6	7	8	9	total
2.365	2.210	1.000	3.153	3.214	2.999	2.557	1.000	1.000	19.499
2.365	2.210	1.000	4.580	4.797	2.999	2.557	1.000	2.425	23.933
2.365	3.320	2.638	4.580	3.214	2.999	3.987	1.000	2.425	26.528
2.365	3.320	2.638	4.580	4.797	2.999	3.987	1.000	2.425	28.110
2.365	2.210	1.000	4.580	3.214	2.999	3.987	1.000	3.824	25.179
2.365	4.742	2.638	4.580	3.214	4.521	3.987	2.486	2.425	30.958
2.365	2.210	1.000	4.580	3.214	2.999	3.987	1.000	2.425	23.780
3.524	2.210	2.638	5.681	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	29.164
1.000	3.320	1.000	5.681	3.214	2.999	2.557	3.977	1.000	24.748
1.000	3.320	1.000	4.580	3.214	2.999	5.535	2.486	2.425	26.559
2.365	3.320	1.000	4.580	4.797	2.999	3.987	3.977	2.425	29.449
2.365	3.320	2.638	4.580	3.214	2.999	3.987	1.000	33.000	57.103
2.365	3.320	1.000	4.580	3.214	2.999	3.987	1.000	2.425	24.890
1.000	2.210	2.638	4.580	4.797	2.999	5.535	3.977	2.425	30.161
2.365	2.210	1.000	4.580	1.000	2.999	3.987	2.486	3.824	24.451
3.524	2.210	1.000	4.580	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	26.425
2.365	2.210	2.638	4.580	3.214	2.999	3.987	3.977	2.425	28.396
2.365	2.210	1.000	3.153	3.214	2.999	3.987	1.000	1.000	20.928
1.000	2.210	1.000	3.153	3.214	2.999	5.535	2.486	1.000	22.597
1.000	2.210	2.638	3.153	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	24.112
2.365	2.210	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	2.425	25.362
3.524	2.210	1.000	3.153	3.214	2.999	2.557	2.486	2.425	23.568
2.365	2.210	1.000	3.153	4.797	4.521	3.987	1.000	1.000	24.033
3.524	2.210	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	3.824	27.919
2.365	3.320	1.000	3.153	4.797	4.521	3.987	2.486	1.000	26.629
3.524	3.320	2.638	3.153	4.797	2.999	2.557	2.486	3.824	29.297
1.000	2.210	2.638	3.153	6.288	2.999	3.987	2.486	2.425	27.186
2.365	3.320	2.638	4.580	3.214	4.521	5.535	2.486	3.824	32.483
2.365	2.210	1.000	3.153	4.797	2.999	3.987	1.000	2.425	23.936
2.365	3.320	1.000	3.153	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	24.949
3.524	2.210	1.000	3.153	4.797	4.521	3.987	1.000	2.425	26.617
3.524	3.320	2.638	4.580	3.214	4.521	3.987	3.977	1.000	30.761
2.365	2.210	2.638	4.580	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	26.904
2.365	2.210	1.000	3.153	4.797	4.521	3.987	3.977	3.824	29.834
2.365	2.210	2.638	3.153	4.797	2.999	3.987	3.977	3.824	29.950
4.517	3.320	1.000	3.153	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	27.100
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	1.000	22.726
3.524	3.320	2.638	3.153	4.797	2.999	3.987	2.486	2.425	29.328
3.524	3.320	1.000	3.153	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	26.107
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	5.535	3.977	2.425	27.191
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	2.999	3.987	2.486	1.000	21.204
2.365	3.320	2.638	3.153	3.214	2.999	2.557	2.486	2.425	25.157
2.365	3.320	1.000	4.580	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	26.376
3.524	2.210	2.638	3.153	3.214	2.999	2.557	2.486	2.425	25.206
4.517	1.000	2.638	3.153	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	26.418
2.365	3.320	1.000	3.153	3.214	2.999	2.557	1.000	2.425	22.033

3.524	2.210	2.638	3.153	3.214	2.999	5.535	1.000	2.425	26.698
2.365	1.000	1.000	1.000	3.214	2.999	1.000	2.486	2.425	17.489
2.365	1.000	2.638	3.153	4.797	4.521	3.987	2.486	2.425	27.372
4.517	2.210	1.000	3.153	3.214	1.000	3.987	2.486	1.000	22.567
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	1.000	22.726
3.524	1.000	1.000	3.153	4.797	4.521	3.987	2.486	2.425	26.892
2.365	3.320	2.638	3.153	3.214	4.521	2.557	2.486	2.425	26.679
3.524	1.000	1.000	3.153	3.214	2.999	5.535	3.977	2.425	26.827
4.517	1.000	1.000	3.153	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	24.780
2.365	3.320	1.000	3.153	3.214	2.999	3.987	1.000	2.425	23.463
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	2.425	24.151
3.524	1.000	2.638	4.580	4.797	4.521	3.987	3.977	2.425	31.448
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	1.000	22.726
2.365	2.210	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	33.000	55.937
4.517	1.000	1.000	4.580	3.214	4.521	2.557	3.977	2.425	27.791
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	1.000	22.726
3.524	1.000	1.000	3.153	3.214	2.999	3.987	2.486	1.000	22.363
2.365	1.000	2.638	3.153	3.214	2.999	3.987	2.486	1.000	22.842
2.365	1.000	1.000	3.153	4.797	4.521	3.987	2.486	1.000	24.309
2.365	1.000	1.000	4.580	3.214	2.999	3.987	2.486	1.000	22.631
2.365	2.210	1.000	3.153	3.214	4.521	2.557	1.000	2.425	22.446
3.524	2.210	1.000	3.153	4.797	2.999	2.557	3.977	1.000	25.217
2.365	1.000	1.000	3.153	4.797	2.999	3.987	2.486	2.425	24.211
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	2.557	2.486	1.000	21.296
2.365	2.210	1.000	3.153	3.214	2.999	2.557	3.977	1.000	22.476
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	22.629
2.365	1.000	2.638	5.681	4.797	2.999	2.557	2.486	1.000	25.522
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	1.000	22.726
2.365	2.210	1.000	3.153	3.214	2.999	2.557	2.486	1.000	20.985
3.524	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	2.557	3.977	1.000	23.946
4.517	2.210	1.000	4.580	3.214	4.521	2.557	2.486	1.000	26.085
1.000	2.210	1.000	3.153	4.797	4.521	2.557	1.000	1.000	21.238
1.000	2.210	1.000	5.681	3.214	4.521	2.557	3.977	1.000	25.161
2.365	2.210	1.000	5.681	3.214	2.999	3.987	2.486	2.425	26.367
2.365	1.000	1.000	3.153	4.797	4.521	2.557	2.486	1.000	22.879
1.000	1.000	2.638	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	2.425	24.424
1.000	2.210	1.000	4.580	4.797	2.999	3.987	2.486	1.000	24.058
1.000	3.320	2.638	3.153	3.214	6.288	2.557	2.486	1.000	25.656
3.524	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	1.000	23.885
1.000	2.210	2.638	3.153	4.797	4.521	3.987	2.486	2.425	27.217
3.524	2.210	2.638	3.153	3.214	4.521	2.557	2.486	1.000	25.303
1.000	1.000	1.000	4.580	3.214	4.521	2.557	2.486	2.425	22.783
1.000	2.210	2.638	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	1.000	24.210
2.365	1.000	2.638	3.153	4.797	4.521	2.557	2.486	1.000	24.517
2.365	1.000	1.000	3.153	3.214	4.521	2.557	2.486	1.000	21.296
3.524	2.210	2.638	3.153	3.214	2.999	2.557	2.486	1.000	23.781
2.365	3.320	1.000	4.580	4.797	2.999	2.557	2.486	1.000	25.103
3.524	2.210	1.000	3.153	3.214	4.521	3.987	2.486	1.000	25.095

VARIABEL ETOS KERJA X2)									
No	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
5	4	5	4	4	4	2	4	3	4
6	4	4	3	3	4	4	4	3	3
7	3	4	3	4	3	2	3	4	3
8	4	3	3	4	4	2	4	3	3
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	3	4	4	4	5	4	3	3	3
11	3	3	3	2	3	2	4	4	3
12	4	3	3	4	3	5	3	3	4
13	3	4	4	2	4	2	4	3	3
14	3	3	3	4	3	4	3	3	3
15	3	4	3	2	4	2	3	4	4
16	3	4	3	4	4	2	4	3	3
17	4	4	3	2	3	2	5	3	4
18	3	3	3	4	3	3	3	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3
21	3	3	4	2	3	4	4	5	3
22	3	4	3	4	3	4	3	4	3
23	3	3	3	4	3	3	3	4	3
24	3	5	3	4	5	2	4	3	3
25	3	3	3	4	3	2	3	4	4
26	5	4	2	4	5	4	4	4	4
27	2	3	2	3	4	4	3	3	3
28	4	4	4	5	4	2	4	3	3
29	3	3	2	5	4	4	4	3	3
30	3	4	3	4	3	2	3	4	3
31	4	3	2	4	4	2	3	4	3
32	2	4	4	3	4	3	4	3	4
33	3	3	4	3	3	3	3	3	3
34	3	4	4	4	3	3	4	4	3
35	3	4	2	4	3	3	3	4	4
36	4	3	4	4	4	3	3	3	3
37	3	5	2	3	3	3	4	3	5
38	3	4	3	4	3	4	3	4	3

39	3	5	2	4	3	5	4	4	4
40	4	5	4	5	4	3	4	5	3
41	3	5	3	4	3	3	3	3	3
42	2	4	2	3	2	4	3	3	5
43	4	4	5	4	4	4	3	3	3
44	3	5	4	3	3	5	4	3	3
45	3	5	5	4	3	3	3	3	3
46	3	5	3	4	3	3	3	4	3
47	3	4	4	4	3	4	3	3	3
48	3	4	4	4	3	4	4	4	3
49	3	4	4	4	3	4	3	3	4
50	2	3	3	3	2	3	3	3	3
51	4	4	4	5	3	3	3	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3
53	3	4	5	3	3	3	3	3	3
54	3	3	4	3	3	3	4	3	4
55	3	5	3	4	3	3	3	4	3
56	4	4	5	3	4	4	3	3	3
57	3	4	4	4	3	3	3	4	3
58	3	4	3	3	3	4	3	3	3
59	3	4	4	3	3	3	4	3	4
60	3	5	5	3	3	5	3	3	3
61	3	3	5	5	5	3	5	3	3
62	3	4	4	4	3	4	3	4	4
63	3	3	4	3	3	4	4	4	4
64	3	3	4	4	3	3	3	4	4
65	4	4	4	2	4	4	4	3	3
66	4	4	4	3	2	3	3	3	5
67	3	3	4	3	3	3	4	3	3
68	4	3	3	5	2	3	3	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3
70	4	3	4	3	2	4	3	3	3
71	3	3	4	4	3	3	4	3	4
72	4	3	4	3	2	4	3	4	3
73	4	4	4	5	4	4	4	3	3
74	3	3	4	3	3	3	3	4	4
75	3	4	3	4	3	5	3	5	3
76	4	3	4	3	3	3	4	4	3
77	3	3	4	4	2	3	3	4	4
78	5	3	4	4	4	4	3	3	3

79	4	4	4	4	4	4	4	3	3
80	4	3	5	4	2	3	5	3	3
81	4	3	5	4	4	4	5	3	3
82	4	3	4	3	3	3	3	4	3
83	4	3	4	3	3	3	3	4	4
84	4	4	4	4	4	3	4	3	4
85	4	4	4	4	3	4	3	4	3
86	4	3	4	3	4	3	3	4	4
87	4	3	4	3	4	4	4	3	3
88	4	3	4	4	2	4	3	4	3
89	4	5	4	3	3	3	4	3	5
90	4	4	4	5	2	4	3	4	4
91	4	3	4	4	3	3	3	3	3
92	4	4	4	3	3	4	3	3	3
93	3	3	4	3	3	3	3	4	3
94	4	3	4	4	3	3	3	4	4

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	4.000	0.043	0.043	0.091	-1.722	1.000
	3.000	51.000	0.543	0.585	0.390	0.215	2.578
	4.000	37.000	0.394	0.979	0.051	2.028	3.990
	5.000	2.000	0.021	1.000	0.000	8.210	5.527
2.000	3.000	40.000	0.426	0.426	0.392	-0.188	1.000
	4.000	42.000	0.447	0.872	0.209	1.138	2.331
	5.000	12.000	0.128	1.000	0.000		3.557
3.000	2.000	8.000	0.085	0.085	0.156	-1.372	1.000
	3.000	29.000	0.309	0.394	0.385	-0.270	2.088
	4.000	49.000	0.521	0.915	0.156	1.372	3.269
	5.000	8.000	0.085	1.000	0.000		4.660
4.000	2.000	8.000	0.085	0.085	0.156	-1.372	1.000
	3.000	32.000	0.340	0.426	0.392	-0.188	2.136
	4.000	46.000	0.489	0.915	0.156	1.372	3.313
	5.000	8.000	0.085	1.000	0.000		4.660
5.000	2.000	10.000	0.106	0.106	0.184	-1.246	1.000
	3.000	55.000	0.585	0.691	0.352	0.500	2.438
	4.000	25.000	0.266	0.957	0.091	1.722	3.709
	5.000	4.000	0.043	1.000	0.000		4.855
6.000	2.000	13.000	0.138	0.138	0.221	-1.088	1.000
	3.000	43.000	0.457	0.596	0.387	0.242	2.232
	4.000	33.000	0.351	0.947	0.108	1.615	3.391

	5.000	5.000	0.053	1.000	0.000		4.633
7.000	3.000	56.000	0.596	0.596	0.387	0.242	1.000
	4.000	34.000	0.362	0.957	0.091	1.722	2.471
	5.000	4.000	0.043	1.000	0.000	8.210	3.780
8.000	3.000	56.000	0.596	0.596	0.387	0.242	1.000
	4.000	35.000	0.372	0.968	0.072	1.853	2.498
	5.000	3.000	0.032	1.000	0.000		3.894
9.000	3.000	67.000	0.713	0.713	0.341	0.561	1.000
	4.000	23.000	0.245	0.957	0.091	1.722	2.500
	5.000	4.000	0.043	1.000	0.000	8.210	3.607

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
2.578	2.331	2.088	2.136	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	16.802
2.578	2.331	2.088	3.313	2.438	3.391	1.000	2.498	1.000	20.636
2.578	2.331	2.088	2.136	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	16.802
3.990	2.331	3.269	2.136	2.438	2.232	2.471	1.000	1.000	20.866
3.990	3.557	3.269	3.313	3.709	1.000	2.471	1.000	2.500	24.809
3.990	2.331	2.088	2.136	3.709	3.391	2.471	1.000	1.000	22.116
2.578	2.331	2.088	3.313	2.438	1.000	1.000	2.498	1.000	18.245
3.990	1.000	2.088	3.313	3.709	1.000	2.471	1.000	1.000	19.570
2.578	1.000	2.088	1.000	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	14.335
2.578	2.331	3.269	3.313	4.855	3.391	1.000	1.000	1.000	22.736
2.578	1.000	2.088	1.000	2.438	1.000	2.471	2.498	1.000	16.073
3.990	1.000	2.088	3.313	2.438	4.633	1.000	1.000	2.500	21.962
2.578	2.331	3.269	1.000	3.709	1.000	2.471	1.000	1.000	18.357
2.578	1.000	2.088	3.313	2.438	3.391	1.000	1.000	1.000	17.807
2.578	2.331	2.088	1.000	3.709	1.000	1.000	2.498	2.500	18.704
2.578	2.331	2.088	1.000	3.709	1.000	2.471	1.000	1.000	19.489
3.990	2.331	2.088	1.000	2.438	1.000	3.780	1.000	2.500	20.127
2.578	1.000	2.088	3.313	2.438	2.232	1.000	2.498	1.000	18.146
2.578	1.000	2.088	2.136	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	15.471
2.578	1.000	2.088	1.000	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	14.335
2.578	1.000	3.269	1.000	2.438	3.391	2.471	3.894	1.000	21.041
2.578	2.331	2.088	3.313	2.438	3.391	1.000	2.498	1.000	20.636
2.578	1.000	2.088	3.313	2.438	2.232	1.000	2.498	1.000	18.146
2.578	3.557	2.088	3.313	4.855	1.000	2.471	1.000	1.000	21.862
2.578	1.000	2.088	3.313	2.438	1.000	1.000	2.498	2.500	18.415
5.527	2.331	1.000	3.313	4.855	3.391	2.471	2.498	2.500	27.886
1.000	1.000	1.000	2.136	3.709	3.391	1.000	1.000	1.000	15.236
3.990	2.331	3.269	4.660	3.709	1.000	2.471	1.000	1.000	23.430
2.578	1.000	1.000	4.660	3.709	3.391	2.471	1.000	1.000	20.808
2.578	2.331	2.088	3.313	2.438	1.000	1.000	2.498	1.000	18.245
2.578	2.331	1.000	3.313	2.438	2.232	1.000	2.498	2.500	20.010
3.990	1.000	1.000	3.313	3.709	1.000	1.000	2.498	1.000	19.147
1.000	2.331	3.269	2.136	3.709	2.232	2.471	1.000	1.000	16.652
2.578	1.000	3.269	2.136	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	23.630
2.578	2.331	3.269	3.313	2.438	2.232	2.471	2.498	2.500	16.891
2.578	2.331	1.000	3.313	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	24.590
3.990	1.000	3.269	3.313	3.709	2.232	2.471	1.000	3.607	18.412
2.578	3.557	1.000	2.136	2.438	2.232	2.471	1.000	1.000	

2.578	2.331	2.088	3.313	2.438	3.391	1.000	2.498	1.000	20.636
2.578	3.557	1.000	3.313	2.438	4.633	2.471	2.498	2.500	24.988
3.990	3.557	3.269	4.660	3.709	2.232	2.471	3.894	1.000	28.782
2.578	3.557	2.088	3.313	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	19.205
1.000	2.331	1.000	2.136	1.000	3.391	1.000	1.000	3.607	16.465
3.990	2.331	4.660	3.313	3.709	3.391	1.000	1.000	1.000	24.393
2.578	3.557	3.269	2.136	2.438	4.633	2.471	1.000	1.000	23.082
2.578	3.557	4.660	3.313	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	21.778
2.578	3.557	2.088	3.313	2.438	2.232	1.000	2.498	1.000	20.704
2.578	2.331	3.269	3.313	2.438	3.391	1.000	1.000	1.000	20.319
2.578	2.331	3.269	3.313	2.438	3.391	2.471	2.498	1.000	23.288
2.578	2.331	3.269	3.313	2.438	3.391	1.000	1.000	2.500	21.820
1.000	1.000	2.088	2.136	1.000	2.232	1.000	1.000	1.000	12.456
3.990	2.331	3.269	4.660	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	21.920
3.990	2.331	3.269	3.313	3.709	3.391	2.471	2.498	1.000	25.972
2.578	2.331	4.660	2.136	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	19.374
2.578	1.000	3.269	2.136	2.438	2.232	2.471	1.000	2.500	19.624
2.578	3.557	2.088	3.313	2.438	2.232	1.000	2.498	1.000	20.704
3.990	2.331	4.660	2.136	3.709	3.391	1.000	1.000	1.000	23.217
2.578	2.331	3.269	3.313	2.438	2.232	1.000	2.498	1.000	20.658
2.578	2.331	2.088	2.136	2.438	3.391	1.000	1.000	1.000	17.961
2.578	2.331	3.269	2.136	2.438	2.232	2.471	1.000	2.500	20.955
2.578	3.557	4.660	2.136	2.438	4.633	1.000	1.000	1.000	23.002
2.578	1.000	4.660	4.660	4.855	2.232	3.780	1.000	1.000	25.764
2.578	2.331	3.269	3.313	2.438	3.391	1.000	2.498	2.500	23.318
2.578	1.000	3.269	2.136	2.438	3.391	2.471	2.498	2.500	22.281
2.578	1.000	3.269	3.313	2.438	2.232	1.000	2.498	2.500	20.828
3.990	2.331	3.269	1.000	3.709	3.391	2.471	1.000	1.000	22.160
3.990	2.331	3.269	2.136	1.000	2.232	1.000	1.000	3.607	20.565
2.578	1.000	3.269	2.136	2.438	2.232	2.471	1.000	1.000	18.123
3.990	1.000	2.088	4.660	1.000	2.232	1.000	1.000	1.000	17.970
3.990	2.331	3.269	3.313	3.709	3.391	2.471	2.498	1.000	25.972
3.990	1.000	3.269	2.136	1.000	3.391	1.000	1.000	1.000	17.786
2.578	1.000	3.269	3.313	2.438	2.232	2.471	1.000	2.500	20.800
3.990	1.000	3.269	2.136	1.000	3.391	1.000	2.498	1.000	19.285
3.990	2.331	3.269	4.660	3.709	3.391	2.471	1.000	1.000	25.821
2.578	1.000	3.269	2.136	2.438	2.232	1.000	2.498	2.500	19.651
2.578	2.331	2.088	3.313	2.438	4.633	1.000	3.894	1.000	23.274
3.990	1.000	3.269	2.136	2.438	2.232	2.471	2.498	1.000	21.034
2.578	1.000	3.269	3.313	1.000	2.232	1.000	2.498	2.500	19.390
5.527	1.000	3.269	3.313	3.709	3.391	1.000	1.000	1.000	23.209
3.990	2.331	3.269	3.313	3.709	3.391	2.471	1.000	1.000	24.473
3.990	1.000	4.660	3.313	1.000	2.232	3.780	1.000	1.000	21.974
3.990	1.000	4.660	3.313	3.709	3.391	3.780	1.000	1.000	25.842
3.990	1.000	3.269	2.136	2.438	2.232	1.000	2.498	1.000	19.563
3.990	1.000	3.269	2.136	2.438	2.232	1.000	2.498	2.500	21.064
3.990	2.331	3.269	3.313	3.709	2.232	2.471	1.000	2.500	24.814
3.990	2.331	3.269	3.313	2.438	3.391	1.000	2.498	1.000	23.230
3.990	1.000	3.269	2.136	3.709	2.232	1.000	2.498	2.500	22.335

3.990	1.000	3.269	2.136	3.709	3.391	2.471	1.000	1.000	21.966
3.990	1.000	3.269	3.313	1.000	3.391	1.000	2.498	1.000	20.461
3.990	3.557	3.269	2.136	2.438	2.232	2.471	1.000	3.607	24.700
3.990	2.331	3.269	4.660	1.000	3.391	1.000	2.498	2.500	24.640
3.990	1.000	3.269	3.313	2.438	2.232	1.000	1.000	1.000	19.241
3.990	2.331	3.269	2.136	2.438	3.391	1.000	1.000	1.000	20.555
2.578	1.000	3.269	2.136	2.438	2.232	1.000	2.498	1.000	18.151
3.990	1.000	3.269	3.313	2.438	2.232	1.000	2.498	2.500	22.240

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)					
NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
1	3	3	4	4	4
2	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3
5	4	3	4	3	4
6	5	3	3	3	3
7	3	3	4	4	4
8	3	4	4	5	3
9	4	3	3	4	3
10	4	4	4	3	3
11	4	3	3	3	4
12	4	4	3	3	3
13	4	3	4	3	4
14	4	3	3	3	3
15	3	4	3	3	3
16	3	3	3	4	3
17	3	3	4	4	3
18	4	3	3	3	4
19	4	3	4	3	3
20	3	3	3	4	4
21	4	4	3	3	4
22	5	4	4	3	3
23	3	3	4	4	3
24	3	3	3	3	5
25	3	3	5	5	5
26	3	4	4	3	4
27	5	3	5	5	5
28	5	3	2	4	4
29	4	4	3	5	4
30	3	3	3	4	3
31	4	3	4	4	3
32	3	3	3	5	5
33	3	3	4	4	4
34	3	4	3	3	3
35	5	3	3	3	4
36	4	3	4	3	3
37	5	4	4	5	4

38	4	3	4	4	4
39	4	3	5	3	4
40	5	4	4	4	4
41	5	3	5	5	4
42	4	4	5	3	3
43	4	3	5	4	4
44	4	3	4	4	4
45	5	3	5	3	4
46	5	3	4	3	5
47	5	3	5	3	5
48	5	4	4	4	3
49	4	3	5	4	4
50	5	3	4	5	3
51	5	3	4	4	3
52	4	4	5	4	4
53	4	4	4	4	3
54	5	4	4	4	5
55	5	3	4	4	5
56	3	3	4	3	4
57	3	3	4	3	4
58	5	4	4	4	4
59	4	3	4	3	3
60	4	3	5	3	3
61	5	3	5	3	4
62	3	4	4	3	4
63	4	4	5	4	3
64	4	3	4	3	4
65	3	4	5	3	3
66	4	3	5	3	4
67	3	3	4	4	3
68	3	3	5	3	3
69	3	3	4	4	4
70	4	3	4	3	3
71	3	3	5	4	3
72	5	3	4	4	4
73	3	3	4	4	3
74	4	4	5	5	4
75	3	4	5	5	5
76	5	3	5	5	3
77	4	4	5	4	4
78	4	5	4	4	3
79	4	4	5	3	3
80	3	3	5	5	3
81	3	3	5	3	3
82	3	3	4	3	3
83	4	4	5	5	4
84	3	3	4	4	3

85	5	3	4	4	4
86	3	3	4	4	4
87	3	4	4	4	3
88	4	4	4	4	4
89	5	4	4	5	4
90	3	4	4	4	4
91	4	4	5	4	4
92	3	4	4	4	4
93	4	4	4	4	3
94	3	5	5	4	4

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	37.000	0.394	0.394	0.385	-0.270	1.000
	4.000	35.000	0.372	0.766	0.307	0.726	2.187
	5.000	22.000	0.234	1.000	0.000		3.287
2.000	3.000	60.000	0.638	0.638	0.375	0.354	1.000
	4.000	32.000	0.340	0.979	0.051	2.028	2.538
	5.000	2.000	0.021	1.000	0.000		3.985
3.000	2.000	1.000	0.011	0.011	0.028	-2.303	1.000
	3.000	17.000	0.181	0.191	0.273	-0.872	2.292
	4.000	49.000	0.521	0.713	0.341	0.561	3.514
	5.000	27.000	0.287	1.000	0.000		4.831
4.000	3.000	38.000	0.404	0.404	0.387	-0.242	1.000
	4.000	42.000	0.447	0.851	0.232	1.041	2.306
	5.000	14.000	0.149	1.000	0.000	8.210	3.516
5.000	3.000	42.000	0.447	0.447	0.395	-0.134	1.000
	4.000	43.000	0.457	0.904	0.170	1.306	2.378
	5.000	9.000	0.096	1.000	0.000		3.660

1	2	3	4	5	
1.000	1.000	3.514	2.306	2.378	10.197
1.000	1.000	3.514	2.306	1.000	8.820
1.000	1.000	2.292	1.000	1.000	6.292
1.000	1.000	3.514	1.000	1.000	7.514
2.187	1.000	3.514	1.000	2.378	10.078
3.287	1.000	2.292	1.000	1.000	8.579
1.000	1.000	3.514	2.306	2.378	10.197
1.000	2.538	3.514	3.516	1.000	11.568
2.187	1.000	2.292	2.306	1.000	8.785
2.187	2.538	3.514	1.000	1.000	10.238
2.187	1.000	2.292	1.000	2.378	8.857
2.187	2.538	2.292	1.000	1.000	9.017
2.187	1.000	3.514	1.000	2.378	10.078
2.187	1.000	2.292	1.000	1.000	7.479
1.000	2.538	2.292	1.000	1.000	7.830
1.000	1.000	2.292	2.306	1.000	7.598

1.000	1.000	3.514	2.306	1.000	8.820
2.187	1.000	2.292	1.000	2.378	8.857
2.187	1.000	3.514	1.000	1.000	8.700
1.000	1.000	2.292	2.306	2.378	8.976
2.187	2.538	2.292	1.000	2.378	10.395
3.287	2.538	3.514	1.000	1.000	11.339
1.000	1.000	3.514	2.306	1.000	8.820
1.000	1.000	2.292	1.000	3.660	8.952
1.000	1.000	4.831	3.516	3.660	14.007
1.000	2.538	3.514	1.000	2.378	10.429
3.287	1.000	4.831	3.516	3.660	16.295
3.287	1.000	1.000	2.306	2.378	9.971
2.187	2.538	2.292	3.516	2.378	12.911
1.000	1.000	2.292	2.306	1.000	7.598
2.187	1.000	3.514	2.306	1.000	10.006
1.000	1.000	2.292	3.516	3.660	11.469
1.000	1.000	3.514	2.306	2.378	10.197
1.000	2.538	2.292	1.000	1.000	7.830
3.287	1.000	2.292	1.000	2.378	9.957
2.187	1.000	3.514	1.000	1.000	8.700
3.287	2.538	3.514	3.516	2.378	15.233
2.187	1.000	3.514	2.306	2.378	11.384
2.187	1.000	4.831	1.000	2.378	11.395
3.287	2.538	3.514	2.306	2.378	14.022
3.287	1.000	4.831	3.516	2.378	15.012
2.187	2.538	4.831	1.000	1.000	11.555
2.187	1.000	4.831	2.306	2.378	12.701
2.187	1.000	3.514	2.306	2.378	11.384
3.287	1.000	4.831	1.000	2.378	12.496
3.287	1.000	3.514	1.000	3.660	12.461
3.287	1.000	4.831	1.000	3.660	13.778
3.287	2.538	3.514	2.306	1.000	12.645
2.187	1.000	4.831	2.306	2.378	12.701
3.287	1.000	3.514	3.516	1.000	12.317
3.287	1.000	3.514	2.306	1.000	11.107
2.187	2.538	4.831	2.306	2.378	14.239
2.187	2.538	3.514	2.306	1.000	11.544
3.287	2.538	3.514	2.306	3.660	15.305
3.287	1.000	3.514	2.306	3.660	13.767
1.000	1.000	3.514	1.000	2.378	8.891
1.000	1.000	3.514	1.000	2.378	8.891
3.287	2.538	3.514	2.306	2.378	14.022
2.187	1.000	3.514	1.000	1.000	8.700
2.187	1.000	4.831	1.000	1.000	10.017
3.287	1.000	4.831	1.000	2.378	12.496
1.000	2.538	3.514	1.000	2.378	10.429
2.187	2.538	4.831	2.306	1.000	12.861
2.187	1.000	3.514	1.000	2.378	10.078
1.000	2.538	4.831	1.000	1.000	10.368

2.187	1.000	4.831	1.000	2.378	11.395
1.000	1.000	3.514	2.306	1.000	8.820
1.000	1.000	4.831	1.000	1.000	8.831
1.000	1.000	3.514	2.306	2.378	10.197
2.187	1.000	3.514	1.000	1.000	8.700
1.000	1.000	4.831	2.306	1.000	10.137
3.287	1.000	3.514	2.306	2.378	12.485
1.000	1.000	3.514	2.306	1.000	8.820
2.187	2.538	4.831	3.516	2.378	15.449
1.000	2.538	4.831	3.516	3.660	15.545
3.287	1.000	4.831	3.516	1.000	13.634
2.187	2.538	4.831	2.306	2.378	14.239
2.187	3.985	3.514	2.306	1.000	12.992
2.187	2.538	4.831	1.000	1.000	11.555
1.000	1.000	4.831	3.516	1.000	11.347
1.000	1.000	4.831	1.000	1.000	8.831
1.000	1.000	3.514	1.000	1.000	7.514
2.187	2.538	4.831	3.516	2.378	15.449
1.000	1.000	3.514	2.306	1.000	8.820
3.287	1.000	3.514	2.306	2.378	12.485
1.000	1.000	3.514	2.306	2.378	10.197
1.000	2.538	3.514	2.306	1.000	10.357
2.187	2.538	3.514	2.306	2.378	12.922
3.287	2.538	3.514	3.516	2.378	15.233
1.000	2.538	3.514	2.306	2.378	11.735
2.187	2.538	4.831	2.306	2.378	14.239
1.000	2.538	3.514	2.306	2.378	11.735
2.187	2.538	3.514	2.306	1.000	11.544
1.000	3.985	4.831	2.306	2.378	14.499

NO	X1	X2	Y
1	19.49864	16.80222	10.19717
2	23.9328	20.63642	8.81952
3	26.52776	16.80222	6.292019
4	28.11017	20.86645	7.513548
5	25.17904	24.80939	10.07814
6	30.95811	22.11552	8.579348
7	23.78023	18.24546	10.19717
8	29.16374	19.57028	11.56786
9	24.7479	14.33511	8.784926
10	26.55861	22.73642	10.23842
11	29.44944	16.07257	8.856608
12	57.10279	21.96172	9.016892
13	24.88971	18.35723	10.07814
14	30.16095	17.80717	7.478954
15	24.45085	18.70409	7.829957
16	26.42473	19.4889	7.597991
17	28.3956	20.12651	8.81952
18	20.92848	18.1463	8.856608

19	22.59739	15.47134	8.700484
20	24.11221	14.33511	8.975644
21	25.36169	21.04059	10.39455
22	23.56811	20.63642	11.33882
23	24.03316	18.1463	8.81952
24	27.91902	21.86172	8.952422
25	26.62861	18.41504	14.00731
26	29.29686	27.8864	10.42914
27	27.18639	15.23573	16.29464
28	32.48301	23.42973	9.970954
29	23.93587	20.80829	12.91092
30	24.9489	18.24546	7.597991
31	26.61665	20.01019	10.00646
32	30.76089	19.14744	11.4688
33	26.90427	16.6525	10.19717
34	29.83425	23.62961	7.829957
35	29.95005	16.8907	9.957002
36	27.1003	24.59049	8.700484
37	22.72629	18.41153	15.23284
38	29.32789	20.63642	11.38411
39	26.10742	24.98802	11.39512
40	27.19079	28.78233	14.02244
41	21.20403	19.20542	15.01189
42	25.15711	16.4654	11.55541
43	26.37568	24.39343	12.70109
44	25.20616	23.08186	11.38411
45	26.41845	21.77754	12.49552
46	22.03308	20.70379	12.46128
47	26.69822	20.3192	13.77827
48	17.48926	23.28839	12.64479
49	27.37172	21.81966	12.70109
50	22.56699	12.45606	12.31725
51	22.72629	21.91964	11.10685
52	26.89219	25.97164	14.23903
53	26.67937	19.37434	11.54439
54	26.82705	19.62377	15.30519
55	24.7804	20.70379	13.76725
56	23.46292	23.21684	8.891202
57	24.15125	20.65833	8.891202
58	31.44836	17.96145	14.02244
59	22.72629	20.95465	8.700484
60	55.93672	23.00202	10.01747
61	27.79093	25.76421	12.49552
62	22.72629	23.31803	10.42914
63	22.36255	22.28138	12.86138
64	22.84208	20.82792	10.07814
65	24.3087	22.16045	10.36847
66	22.63081	20.56543	11.39512

67	22.44586	18.12331	8.81952
68	25.21689	17.97006	8.830534
69	24.21141	25.97164	10.19717
70	21.29644	17.78646	8.700484
71	22.47596	20.80036	10.13651
72	22.62899	19.28483	12.4845
73	25.52239	25.82069	8.81952
74	22.72629	19.65133	15.44943
75	20.98462	23.27415	15.54525
76	23.9463	21.03394	13.63424
77	26.08506	19.39038	14.23903
78	21.23804	23.20894	12.99162
79	25.16068	24.47327	11.55541
80	26.36717	21.9743	11.34691
81	22.87886	25.84208	8.830534
82	24.42403	19.56313	7.513548
83	24.05839	21.06359	15.44943
84	25.65635	24.81449	8.81952
85	23.88481	23.22983	12.4845
86	27.21689	22.33458	10.19717
87	25.30345	21.96581	10.35746
88	22.78292	20.46142	12.92205
89	24.2095	24.70039	15.23284
90	24.51691	24.64017	11.73511
91	21.29644	19.24135	14.23903
92	23.78119	20.55487	11.73511
93	25.10329	18.15087	11.54439
94	25.09524	22.24018	14.49933

LAMPIRAN 3. HASIL OLAHAN DATA

Reliability Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.703	9

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	28.34	22.248	.493	.684
ITEM 2	28.62	20.647	.413	.416
ITEM 3	28.21	21.309	.449	.500
ITEM 4	28.18	21.397	.728	.513
ITEM 5	28.27	22.305	.824	.533
ITEM 6	28.12	22.298	.832	.552
ITEM 7	27.79	21.309	.490	.601
ITEM 8	27.56	22.335	.593	.598
ITEM 9	27.26	2.816	.598	.845

Reliability Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

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	27.66	4.356	.327	.724
ITEM 2	27.35	4.832	.845	.915
ITEM 3	27.45	4.529	.514	.638
ITEM 4	27.48	4.317	.420	.522
ITEM 5	27.81	4.565	.686	.463
ITEM 6	27.73	4.799	.440	.318
ITEM 7	27.61	4.736	.519	.419
ITEM 8	27.62	5.422	.685	.351
ITEM 9	27.72	5.407	.617	.348

Reliability Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5

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	14.86	2.314	.534	.349

ITEM 2	15.32	2.822	.510	.372
ITEM 3	14.62	2.368	.868	.315
ITEM 4	14.96	2.256	.546	.559
ITEM 5	15.05	2.416	.622	.629

Correlations

		EMPLOYEE ENGAGEMENT	ETOS KERJA
EMPLOYEE ENGAGEMENT	Pearson Correlation	1	.611
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	94	94
ETOS KERJA	Pearson Correlation	.611	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	94	94

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.892 ^a	.795	.703	2.305

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.587	2	11.794	22.221	.001 ^b
	Residual	483.278	91	5.311		
	Total	506.866	93			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	10.944	1.905		5.745	.000
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.468	.045	.349	11.767	.002
	ETOS KERJA	.460	.078	.482	15.341	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

LAMPIRAN 4 JADWAL PENELITIAN

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2022/2023											
		November				Desember				Januari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
I	Persiapan:												
	a. Studi Pendahuluan												
	b. Penyusunan Proposal												
	c. Konsultasi ke Pembimbing												
	d. Seminar Proposal												
	e. Perbaikan Proposal												
II	Pelaksanaan:												
	a. Pengumpulan Data												
	b. Pengolahan Data												
	c. Konsultasi ke Pembimbing												
	d. Seminar Skripsi												
	e. Perbaikan Hasil Seminar												
	f. Konsultasi ke Pembimbing												
	g. Perbaikan/Finalisasi												

PT.CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO

Jln Yusuf Hasiru No.282 Kelurahan bulotadaa Timur

Kec Sipatana Kota Gorontalo (0435)828815 Kode Pos 96124

Nomor : 008/CLMS/12/21

Lampiran : -

Hal : Surat Balasan

Kepada Yth

Ketua Lembaga Penelitian

Universitas Ichsan gorontalo

Di Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku Direktur PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses menerangkan bahwa :

Nama : Rosmawaty Hamzah

Nim : E2117158

Fakultas : Ekonomi

Telah kami setujui untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan proposal/skripsi dengan judul :

"Pengaruh Employee Engagement dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo"

Demikian surat ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 10 Desember 2021

Direktur



Chandra

Chandra Gunadi Witedja



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3701/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO

di,-

Tempat

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 : Rosmawaty Hamzah
NIM : E2117158
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Ahmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 002/SRP/FE-UNISAN/I/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Rosmawaty Hamzah
NIM : E2117158
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement* dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 27%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujian. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 10 Januari 2023
Tim Verifikasi,

Muhamad Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

