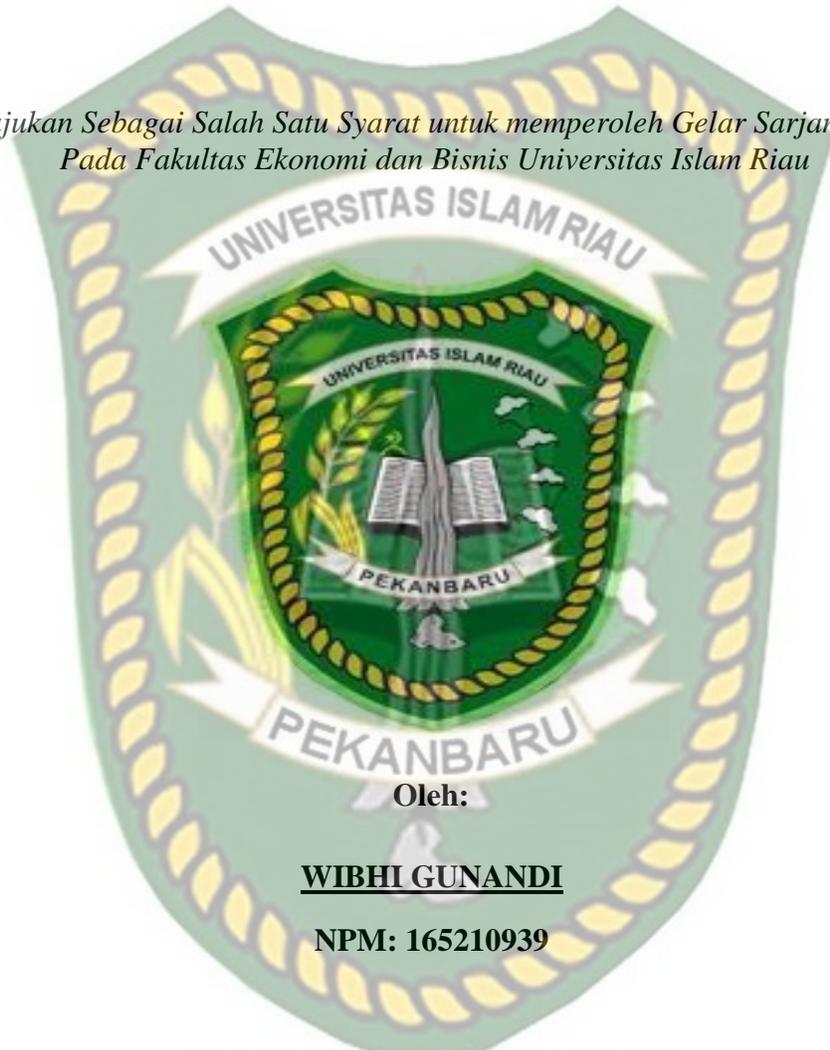


SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. SAR KOTO BARU, KUANTAN SENGINGI, RIAU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh:

WIBHI GUNANDI

NPM: 165210939

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wibhi Gunandi
NPM : 165210939
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh employee engagement terhadap produktivitas kerja karyawan

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Diketahui :

Dekan



(Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761)674681 fax.(0761)6748 PEKANBARU-28284

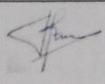
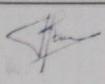
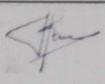
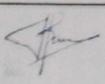
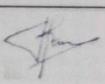
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : WIBHI GUNANDI
NPM : 165210939
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN (S1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT.SAR KOTO BARU,
SINGINGI HILIR, KUANTAN SINGINGI, RIAU
SPONSOR : Dr. HAZWARI HASAN, SE.,MM

Dengan Rincian Sebagai Berikut :

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
14/04/2021	X	- Perbaiki penulisan - Telaah pustaka	
06/05/2021	X	- Merubah variable Y - Penelitian terdahulu - Latar belakang masalah - Kerangka pemikiran	
22/06/2021	X	- Operasional variable - Perbaiki Hipotesis	

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		- Memisahkan karyawan tetap dan kontak	
30/07/2021	X	- Perbaiki metode penelitian - Perbaiki jenis dan sumber data	
03/08/2021	X	ACC Seminar Proposal	
01/12/2021	X	- Perbaiki abstrak - Perbaiki kata pengantar	
21/12/2020	X	- Perbaiki hasil penelitian - Perbaiki pembahasan	
28/12/2020	X	- Sesuaikan sistematika penulisan	
28/12/2021	X	ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 17 Februari 2022

WAKIL DEKAN I


DINA HIDAYAT, SE., M.Si., Ak. CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 100/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 19 Januari 2022, Maka pada Hari Kamis 20 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

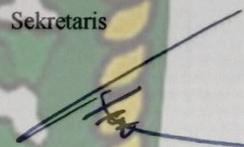
- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Wibhi Gunandi |
| 2. N P M | : 165210939 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. |
| 5. Tanggal ujian | : 20 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 65 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

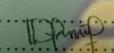

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM


.....

.....

.....

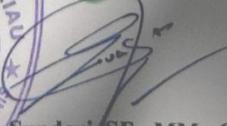
Notulen

1. Deswarta, SE., MM


.....

Pekanbaru, 20 Januari 2022

Mengetahui
Dekan


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 100 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/17/16 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/TV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Wibhi Gunandi
N P M : 175210532
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Tanggal : 20 Januari 2022

Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

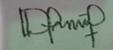
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Wibhi Gunandi
NPM : 165210939
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
Hari/Tanggal : Kamis 20 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

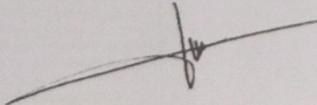
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

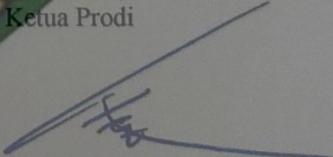
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 66)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 20 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

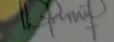
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Wibhi Gunandi
NPM : 165210939
Judul Proposal : Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.
Pembimbing : 1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 22 September 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

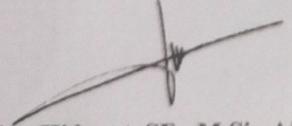
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

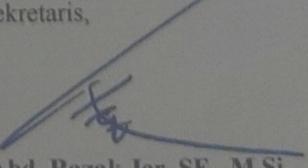
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 22 September 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1656/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Dr. Hazwari Hasan, SE,MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 N A M A : Wibhi Gunandi
 N P M : 165210939
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Employee Engagemant Terhadap Kinerja Karyawan
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 30 November 2020
 Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

- Tembusan :** Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

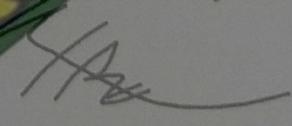
NAMA : WIBHI GUNANDI
NPM : 165210939
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PEMBIMBING : DR. HAZWARI HASAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 9% (Sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 30 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

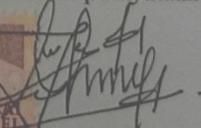
**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.SAR KOTO BARU,
SINGINGI HILIR, KUANTAN SINGINGI, RIAU**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat kecurangan atau sebagai tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 17 Februari 2022

Yang memberi pernyataan


6EAJX698254793 Wibhi Gunandi
165210939

**ABSTRAK PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. SAR KOTO BARU, KUANTAN SENGINGI, RIAU**

Oleh:

Wibhi Gunandi
NPM: 165210939

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis *employee engagement* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau, dengan jumlah karyawan 37 karyawan, sedangkan sampel yang di ambil sebanyak 37 orang dengan menggunakan metode sensus. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel, *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau.

Kata Kunci : *employee engagement* dan produktivitas kerja.

**ABSTRACT THE EFFECT OF *EMPLOYEE ENGAGEMENT* ON *EMPLOYEE WORK*
PRODUCTIVITY IN PT. SAR KOTO BARU, KUANTAN SENGINGI, RIAU**

By:

Wibhi Gunandi
NPM: 165210939

The purpose of this study is to analyze employee engagement on employee work productivity in PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. The population used in this study were employees at PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau, with 37 employees, while the sample taken was 37 people using the census method. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the simple linear regression analysis method uses the SPSS 21.0 program. The results of the study indicate that the variable, employee engagement has a positive and significant influence on employee work productivity in PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau.

Keywords: Employee Engagement and Work Productivity.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH EMPLOYEE ANGAGEMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAR KOTO BARU, KUANTAN SENGINGI, RIAU.”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Anuar JAMIL dan Ibunda Kasniwatih, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.

2. Ibu Dr.Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
4. Bapak Dr.Hazwari Hasan SE.,MM selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 25 Nov 2021
Penulis

Wibhi Gunandi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Manfaat dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Produktivitas Kerja Karyawan	10
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	10
2.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan	15
2.1.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	15
2.1.4 Pengukuran Produktivitas kerja	16
2.2 EmployeeEngagement	18
2.2.1 Pengertian EmployeeEngagement.....	18
2.2.2 Keuntungan dari <i>Employee Engagement</i>	19
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>EmployeeEngagement</i>	19
2.2.4 Dimensi dan Indikator <i>EmployeeEngagement</i>	20
2.3 Penelitian Terdahulu	22
2.4 Kerangka Pemikiran	23
2.5 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi Penlitan	25
3.2 Operasional variabel Penelitian	25
3.3 Populasi dan sampel.....	26
3.4 Jenis dan Data Sumber	27

3.5 Teknik pengumpulan data	27
3.6 Analisis Data	28
3.7 Uji hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	30
4.1 Sejarah Singkat PT Surya Agrolika Reksa.....	30
4.2 Aktivitas Perusahaan	31
4.2.1 Pengelolaan Kebun Masa Pembangunan	32
4.2.2 Pengelolaan Kebun Masa Panen	32
4.3 Pengembangan Usaha	33
4.4 Wilayah Pengembangan	34
4.5 STRUKTUR ORGANISASI PT. SAR KOTO BARU, KUANTAN SENGINGI, RIAU ..	35
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
5.1 Karakteristik Responden	36
5.1.1 Analisis Tingkat Umur	36
5.1.2 Analisis Tingkat Pendidikan	37
5.1.3. Masa Kerja Karyawan	38
5.1.4. Jenis Kelamin karyawan	39
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	39
5.2.1 Uji Validitas	40
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	41
5.3 Analisis Deskriptif	42
5.3.1 Eemployee Engagement	42
5.3.2 Produktivitas Kerja	50
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	58
5.4.1 Uji Normalitas	58
5.4.2 Uji Multikolinearitas	59
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	59
5.5 Analisis Pengaruh <i>Employee Angagemnt</i> Terhadap Produktivitass Kerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau.....	60

5.5.1 Analisis Regresi Sederhana	60
5.5.2 Uji t	62
5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	63
5.6 Pembahasan	64
BAB VI PENUTUP	66
6.1 Kesimpulan	66
6.2 Saran	66



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Produktivitas kerja karyawan pada PT.SAR Koto Baru, Kuantan Singingi, Riau, 2020	3
Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Pada PT.SAR Koto Baru Kuantan Singingi Riau 2020	5
Tabel 1. 3 Karyawan lalai, tidak bekerja dan Karyawan yang tidak lalai dan mengikuti aturan dalam bekerja pada PT. SAR Koto Baru Kuantan Singingi Riau.2020.	6
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	25
Tabel 5. 1 Tingkat umur Karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau	37
Tabel 5. 2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau	37
Tabel 5. 3 Masa Kerja Karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau	38
Tabel 5. 4 Jenis Kelamin Karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau	39
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian	40
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian	41
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden tentang Semangat bekerja karyawan sangat tinggi untuk meningkatkan produktifitas kinerja	42
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Antusias karyawan sangat tinggi untuk berusaha dan bekerja	43
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden tentang Karyawan bertanggung jawab atas kerja yang di berikan oleh perusahaan	44
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan berantusias terhadap kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan.	45
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden tentang Karyawan bangga dengan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.	45
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden tentang Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja yang maksimal	46
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden tentang Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang wajib terlebi dulu	47
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden tentang Minat karyawan dalam bekerja sangat tinggi	48
Tabel 5. 15 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel Employee engagement pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau	48
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden tentang karyawan melaksanakan pekerjaan dengan telitih ...	50
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden tentang karyawan bekerja dengan rapih.....	51
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden tentang Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat..	52
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden tentang Karyawan mampu melakukan pekerjaan	53
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden tentang karyawan harus mencapai target kerja	53
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden tentang hasil kerja karyawan dapat melebihi target dari perusahaan	54
Tabel 5. 22 Tanggapan Responden tentang Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik	55
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden tentang Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang	

kerja	55
Tabel 5. 24 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel produktifitas kerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau.....	56
Tabel 5. 25 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 5. 26 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 5. 27 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh <i>Employee Angagemnt</i> Terhadap Produktivitass Kerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau	62
Tabel 5. 28 Hasil Perhitungan Uji-t	63
Tabel 5. 29 Hasil Perhitungan Analisis Koofesien Determinasi Sederhana(R2)	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian	23
Gambar 5. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peran dan fungsi demi tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Peran sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting perusahaan, dilihat dari hasil produktivitas kerja karyawan dan juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Menurut Simamora (2004:110) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Produktivitas kerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan hasil dari produktivitas kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersamasama yang dijadikan sebagai acuan.

Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk (hasil produksi) yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Sementara Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja

adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan sebuah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Produktivitas kerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki hasil kerja karyawan.

Ukuran produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Produktivitas kerja karyawan berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesama karyawan (As'ad,1995:104).

PT. SAR Koto Baru merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit dari Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Crube Palm Oil (CPO). Dalam kegiatan produksi perusahaan melakukan pembelian Tandan Buah Segar (TBS) dari perkebunan masyarakat sekitar dan dari kebun milik perusahaan tersebut. Dalam menjalanka kegiatan kerja

karyawan tingkat kerja karyawan mengalami penurunan dan peningkatan seperti yang terlihat pada tabel 1.1 yaitu pada hasil produktivitas kerja karyawan tiap tahunnya.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Produktivitas kerja karyawan pada PT.SAR Koto Baru, Kuantan Singingi, Riau, 2020

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Produktivitas (Ton)
2016	110	216.000	160.009	1060
2017	119	216.000	189.232	1237
2018	125	216.000	204.757	1272
2019	127	216.000	190.463	1206
2020	131	216.000	194.368	1208

Sumber. PT. SAR Koto Baru Kuantan Singingi, Riau, 2020

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwasanya terjadi naik turun hasil kerja pada setiap tahunnya selama lima tahun terakhir yang dimulai dari tahun 2016 sampai dengan 2020. Hal ini terlihat dari data bahwa pencapaian target produktivitas kerja karyawan yang tinggi terjadi pada tahun 2018 dengan hasil produktivitas sebesar 1272 Ton sedangkan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2016 dengan hasil produktivitas sebesar 1060 Ton. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa PT. SAR Koto Baru Kuantan Singingi, Riau. Mengalami permasalahan pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan dikarenakan mengalami naik turun hasil kerja pada setiap tahunnya.

Faktor lain yang dapat muncul dapat upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah *employee engagement*. *Employee engagement* muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif didalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat

bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka.

Employee engagement sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja ketingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta (Mercer, Carpenter & Wyman, 2007:1). Lebih lanjut Mercer, Carpenter & Wyman, (2007:1) menyatakan *employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan.

Menurut Gallup (2013) *Employee engagement* adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara *kognitif*, atau secara emosi terlibat, karena dalam *employee engagement* dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti. *Employee engagement* melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep *employee engagement* bukan hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya.

Employee engagement merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *engage (feel engaged)* sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang engaged. Perilaku yang *engage* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan revenue (Nurofia, 2009).

Tingkat *employee engagement* pada perusahaan merupakan hal yang penting karena *employee engagement* menjadi sarana penyelarasan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Dengan *employee engagement*, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan (Albrecht, 2010).

Kesadaran akan adanya perilaku *employee engagement* menjadi penting dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan *employee engagement*. Tidak terkecuali dalam industri kelapa sawit PT. SAR Koto Baru. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. SAR Koto Baru merupakan instansi yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kelapa sawit, memilih lokasi penelitian di kuantan singingi, Riau. penulis menjadikan tempat penelitian serta mempunyai banyak ketersediaan jumlah tenaga sumber daya manusia di banding di wilayah lain.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Pada PT.SAR Koto Baru Kuantan Singingi Riau 2020

NO	Karyawan Tetap		Karyawan Kontrak	
	Posisi	Jumlah (Orang)	Posisi	Jumlah (Orang)
1	ASITEN KEPALA	3	ASITEN KEPALA	-
2	STAFF	9	STAFF	-
3	MANDOR	10	MANDOR	-
4	KERANI	6	KERANI	12
5	PERAWATAN	9	PERAWATAN	23
	JUMLAH	37		35
	JUMLAH			72

Sumber: PT. SAR Koto Baru, Kuantan Singingi, Riau.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diatas bahwa lebih banyak karyawan tetap dari pada karyawan kontak. Karyawan tetap berjumlah 37 orang dan sedangkan karyawan kontrak 35 orang. Dari haril itu karyawan tetap akan lebih maksimal kerjanya di bandingakn dengan karyawan kontrak.

Berdasarkan wawancara dan hasil observasi ke lapangan yang dilakukan pada tempat penelitian *employee engagement* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SAR. Jadi *employee engagement* pada karyawan belum mencapai tujuan dalam organisasi tersebut. Seperti banyak yang lalai dalam melakukan pekerjaan dan tidak sesuai dengan target kerja dari atasan atau tujuan perusahaan. Seharusnya *employee engagement* sudah mencapai tujuan individu dan juga tujuan perusahaan agar perusahaan berkembang pesat. Kelalian karyawan seperti tidak mendengarkan perintah dari atasan, bermain gadget, terlamat dalam bekerja, keseriusan dalam bekerja, dan akibat dari kelalaian dalam bekerja target perusahaan jadi menurun tidak susai dengan tujuan perusahaan.

Tabel 1. 3 Karyawan lalai, tidak bekerja dan Karyawan yang tidak lalai dan mengikuti aturan dalam bekerja pada PT. SAR Koto Baru Kuantan Singingi Riau.2020.

No.	Kategori	Karyawan Tetap (Orang)	Persentase	Karyawan Tidak Tetap (Orang)	Persentase
1	Karyawan lalai dalam bekerja	7	18.9	10	28.5
2	Karyawan tidak bekerja sesuai dengan aturan	14	37.8	18	51.4
3	Karyawan yang tidak lalai dan mengikuti aturan dalam bekerja	16	43.2	7	20
Jumlah		37	100	35	100

Sumber: PT. SAR Koto Baru Kuantan Singingi Riau.2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang lalai dan tidak bekerja sesuai dengan aturan lebih dari 50% karyawan atau 38 orang karyawan, jadi *Employee engagemen* tpencapaian organisasi di dalam perusahaan tidak sesusai dengan target yang di ingin kan oleh pihak perusahaan tersebut.

Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse 2012).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SAR KOTO BARU, KUANTAN SENGINGI, RIAU.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah *Employee Engagement* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. SAR Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ?

1.3 Manfaat dan Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. SAR Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau.



2. Manfaat penelitian

a. Bagi Peneliti

Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang lebih maju dan juga ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen SDM.

b. Bagi Perusahaan (PT. SAR Koto Baru)

PT. SAR Koto Baru sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam memperahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membawa wawasan dan ilmu dan juga pengetahuan bagi pengembang ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6(enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, mamfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TALAAH PUSTAKA

Di dalam bab ini berisi kajian pustaka, produktivitas kinerja karyawan, Employee Engagement, kerangka pemikiran, dan terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

ada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah PT. SAR Koto Baru. Kuantan Singingi. Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang di lakukan di PT. SAR Koto Baru. yang terdiri dari, produktivitas kinerja karwan dan Employee Engagement.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Dikutip oleh Rusli Syarif (1991: 1) mengatakan bahwa “definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. “

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995: 281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan George J. Washinis (Rusli Syarif, 1991: 1) memberi pendapat bahwa “Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.”

Menurut profesor Luis Sabourin (Rusli Syarif, 1991: 1) adalah “Rumusan tradisional dari produktivitas total tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan terhadap saluran apa yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut. "Menurut Mukiyat (1998: 481) bahwa produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbangan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut. Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLA tahun 1984 adalah (J. Ravianto,1986: 18) :

- a. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
- b. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
- d. Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.
- e. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992:121).

Sedangkan menurut Woekirno produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak daripada yang telah atau sedang berada dalam usahanya. Pokoknya menambah kegiatan guna menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai (Woekirno Sumardi, 1979:3). Bambang Kusriyanto (1993) juga memberikan pendapatnya bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input).

Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian, 1982:15).

Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari, 1990:97-98). Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
- b. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini. (Payman J. Simanjuntak, 1987: 34-35).

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari karyawan, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai.

Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kinerja karyawan dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebarkannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Dari pendapat di atas, dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah sikap mental dari pekerja untuk senantiasa berkarya lebih dari apa yang telah dan sedang diusahakan dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan dari suatu usaha.

2.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan

Menurut Sukarna (1993:41), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan
- b. Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan.

- c. Lingkungan kerja yang baik.
- d. Lingkungan masyarakat yang baik.
- e. Upah kerja.
- f. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja.
- g. Disiplin kerja karyawan.
- h. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara.
- i. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja.
- j. Kebudayaan suatu negara.
- k. Pendidikan dan pengalaman kerja.
- l. Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan.
- m. Fasilitas kerja.
- n. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Adapun dimensi dan indikator Produktivitas Kerja menurut Simamora (2004:112) yaitu : a.

Kualitas kerja

- a. Ketelitian
 - b. Rapi
 - c. Pelaksanaan kerja dengan tepat
- b. Efisiensi
 - a. Mampu melaksanakan pekerjaan
 - b. Pencapaian target
 - c. Hasil target melebihi batas
- c. Efektivitas
 - a. Memanfaatkan waktu



- b. Disiplin kerja

2.1.4 Pengukuran Produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

- a. Penggunaan waktu Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja
- 4) Tingkat absensi

- b. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain (Rusli



Syarif, 1991:7).

Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu : *a.*

Physical productivity

Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (Size) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

b. Value productivity

Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar (J. Raviyanto, 1986:21).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau out put.

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

a. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

b. Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

2.2 Employee Engagement

2.2.1 Pengertian Employee Engagement

Penelitian pertama yang mengemukakan konsep *employee engagement* adalah Kahn (1990). Menurut Kahn (1990:700) mendefinisikan *employee engagement* merupakan bentuk penguasaan karyawan

sendiri terhadap pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional.

Employee engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu (McLeod, 2009:4). David Guest, percaya hal ini sangat membantu untuk melihat *employee engagement* sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.

Menurut Schaufeli (2002:74), *employee engagement* dapat dikatakan sebagai keadaan mental yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya. Keadaan mental yang positif tersebut dapat ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah perilaku dalam organisasi yang bersifat positif, dimana karyawan merasa ada hubungan yang kuat dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya dalam menjalankan tanggungjawabnya sehingga akan menciptakan faktor kunci keberhasilan dari organisasi tersebut.

2.2.2 Keuntungan dari *Employee Engagement*

Handoko (2008) menjelaskan bahwa banyak keuntungan yang dihubungkan dengan level keterikatan yang tinggi, yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas
- 2) Meningkatkan keuntungan perusahaan
- 3) Kualitas kerja yang tinggi
- 4) Meningkatkan efisiensi kerja
- 5) Turnover yang rendah
- 6) Mengurangi ketidakhadiran

- 7) Meminimalkan kecurangan dan kesalahan karyawan
- 8) Meningkatnya kepuasan pelanggan
- 9) Meningkatnya kepuasan karyawan
- 10) Mengurangi waktu yang hilang akibat kecelakaan kerja
- 11) Meminimalkan keluhan EEO atau *Employee Employment Opportunity*

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Bakker dan Demerouti (2007:312), beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* antara lain adalah:

1) Sumber Daya Kerja (*Job Resource*)

Sumber daya kerja meliputi aspek-aspek fisik, social, atau organisasional dari pekerjaan yang berfungsi untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan kerja dan harga secara fisiologis dan psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulus pertumbuhan dan pengembangan individu. Beberapa jenis sumber daya kerja adalah, otonomi, dukungan social, bimbingan atasan, umpan balik kerja, variasi tugas, kesempatan bagi perkembangan professional, dan lain-lain.

2) Sumber Daya Pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek yang berasal dari dalam diri sendiri, yang pada umumnya digambarkan dengan perasaan kegembiraan dan mampu untuk mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan dengan sukses (Hobfoll, Johnson, Ennis dan Jacson 2003 dalam Xanthopoulou,2007:124)

Menurut Xanthpoulou (2007:124), beberapa jenis sumber daya pribadi, antara lain:

a. Keyakinan diri

Keyakinan diri adalah persepsi individu terhadap kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan dalam susunan konteks yang luas.



b. *Organizational based selfesteem*

Organizational based self esteem adalah tingkat kepercayaan anggota organisasi bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui kebutuhan partisipasi peran dalam organisasi.

c. Optimisme

Optimism adalah kecenderungan individu untuk mempercayai bahwa pengalaman akan membawa hasil yang baik bagi hidupnya yaitu meningkatkan kecenderungan untuk mengambil tindakan dalam menghadapi ancaman.

2.2.4 Dimensi dan Indikator *Employee Engagement*

Dimensi dari *employee engagement* terdiri dari tiga (Schaufeli, 2002:74- 75), yaitu:

1. Aspek *Vigor* (Semangat)

Vigor ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

- a. Tingginya tingkat kekuatan mental dalam bekerja
- b. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh
- c. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab

2. Aspek *Dedication* (Dedikasi)

Dedication ditandai oleh perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi, mengidentifikasi pekerjaan mereka dengan baik karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan sebab mereka tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi atau pun menantang, bahkan mereka tidak merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

- a. Memiliki perasaan yang penuh makna, antusias, dan inspirasi dalam bekerja

- b. Memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan
- c. Memiliki keinginan yang kuat dalam mengidentifikasi pekerjaan

3. Aspek *Absorption* (Pengahayatan)

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, larut dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dapat melupakan segala sesuatu disekitarnya dengan kata lain, individu konsentrasi dan senang dalam bekerja. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, dapat melupakan segala sesuatu disekelilingnya ketika bekerja dan waktu terasa cepat berlalu. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak larut dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaannya

- a. Menomorsatukan pekerjaan
- b. Pekerjaan sangat penting
- c. Memiliki konsentrasi dan minat yang tinggi dalam bekerja

2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Abdul Rachman Saleh 2018	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Tesso Indah (SAWIT)	Employee Engagement (X) Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	Hasil peneltian menenjukan bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Tesso indah.

2	Retno Damayanti 2005	Analisis Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT.Tamiang Sari	Employee Engagement (X) Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: Ada pengaruh Employee Engagement terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tamiang Sari. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Employee Engagement bagian produksi termasuk tinggi, dan berpengaruh positif dan signifikan
3.	Kusmuryanto 2017	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT.Bukit Batabuh Sei Indah	Employee Engagement (X) Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan dengan R ² 0.71% Atau 71%.
4	Hardi Utomo 2011	Pengaruh Employee Engagement Terhadap produktivitas	Employee Engagement (X) Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	Hal ini menunjukkan bahwa variabel Employee Engagement mempunyai hasil positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
		Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar sawit sejahterah		

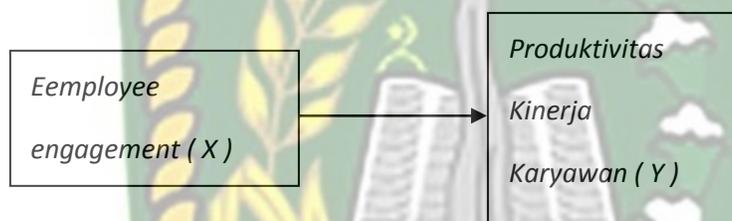
Sumber : dari beberapa jurnal

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, dapat dijelaskan bahwasannya perbedaan antara penelitian terdahulu dengan perbedaan yang dilakukan peneliti sekarang adalah terletak pada nilai yang dihasilkan oleh *employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Struktur penelitian merupakan gambaran dalam proses penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini. Selain itu juga dengan melihat kerangka berfikir dapat dilihat keterkaitan antara variable independen (X) dengan variable dependen (Y).

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian



Sumber: Sugiyono, 2010

Y : variabel dependen (dependent variabel) atau variabel terkait yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat (sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Produktivitas kinerja karyawan (Y).

X : variabel independen (independen variabel) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen (sugiyino, 2010) variabel independen dalam penelitian ini adalah *employee engagement* (X).

2.5 Hipotesis

Keterangan : Adapun hipotesis pada penelitian diduga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. SAR Koto Baru Kuantan Sengingi Riau



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Koto Baru, Jalan Pekanbaru-taluk kuantan, kuantan singing, Riau. 28654. (0761) 7050188.

3.2 Operasional variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Employee engagement (X) adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse 2012).	1. Aspek <i>Vigor</i> (Semangat)	a. Tingginya tingkat kekuatan mental dalam bekerja b. Keinginan untuk berusahadengan sungguh-sungguh c. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab	Ordinal
	2.Aspek <i>Dedication</i> (Dedikasi)	a. Memiliki perasaan yang penuh makna, antusias, dan inspirasi dalam bekerja b. Memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan c. Memiliki keinginan yang kuat dalam mengidentifikasi pekerjaan	
	3.Aspek <i>Absorption</i> (Penghayatan)	a. Pekerjaan sangat penting b. Memiliki konsentrasi dan minat yang tinggi dalam bekerja	
Produktivitas (Y)	- Kualitas kerja	a. Ketelitian	Ordinal
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala

<p>adalah ukuran efesiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2016:99)</p>	<p>- Kualitas</p> <p>- Waktu</p>	<p>b. Rapih</p> <p>c. Peleksanaan kerja dengan tepat</p> <p>a. Mampu melaksanakan pekerjaan</p> <p>b. Pencapain target</p> <p>c. Hasil target melebihi batas</p> <p>a. Memanfaatkan waktu</p> <p>b. Disiplin kerja</p>	
--	----------------------------------	--	--

Sumber : Data Olahan

3.3 Populasi dan sampel

A. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut pendapat Widiyanto (2010:5) populasi merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan digerelasikan dari hasil penelitian, populasi di PT.SAR Koto Baru, Kuantan Singingi, Riau 37 orang.

B. Sampel

Dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah karyawan tetap untuk dijadikan sampel karna jumlah populasi relative kecil, maka penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Metode Sensus. Peneliti mengambil seluruh jumlah karyawan tetap yaitu 37 orang pada PT.SAR Koto Baru Kuantan Singingi Riau sebagai sampel penelitian.

3.4 Jenis dan Data Sumber

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa dua jenis sumber data, yaitu : a.

Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden peneliti melalui kuesioner atau angket dilapangan. Dengan menyebarkan kuesioner dilapangan disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

b. Data sekunder

Merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan PT. SAR Koto Baru yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari PT yaitu catatan dan dokumentasi PT tersebut.

3.5 Teknik pengumpulan data

- a. Wawancara Yaitu melakukan wawancara langsung dengan Karyawan pada PT. SAR Koto Baru.
- b. Kuesioner Yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan kepada responden (karyawan) berhubungan dengan masalah yang terjadi didalam perusahaan.
- c. Dokumentasi yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket questionnaire adalah sebagai berikut:

- a. Sangat baik = 5
- b. Baik = 4
- c. cukup baik = 3
- d. Tidak baik = 2
- e. Sangat tidak baik = 1

3.6 Analisis Data

Analisis data dari penelitian ini adalah menggunakan metode deksriptif yaitu dengan mengelola data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi kemudian mengambil suatu kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

- a. Uji validitas

Pengujian validitas dapat mengukur sah atau valid suatu variabel didalam pengujian dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masingmasing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel kriteria penilainnya:

Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung > r variabel

Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negative dan r hitung < r variabel

- b. Uji Realibilitas

Reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrutmen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrutmen tersebut sudah

dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu.

c. Koefisien Korelasi

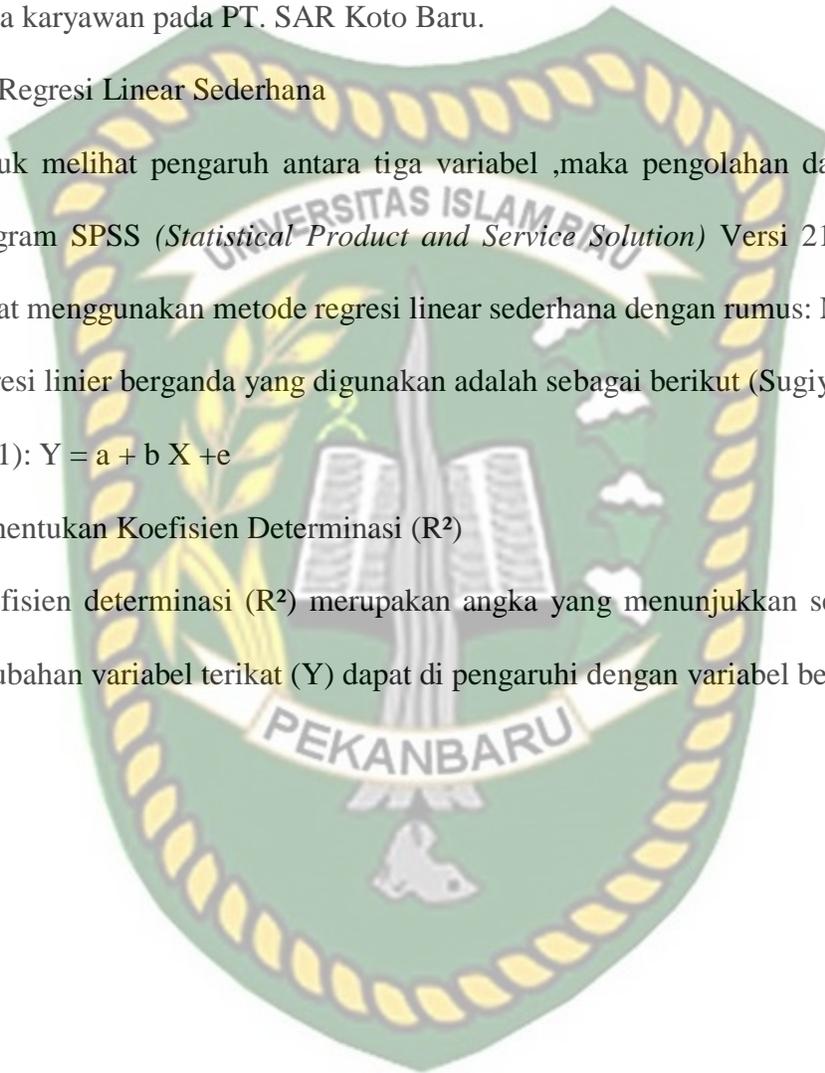
Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh Employee engagement terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SAR Koto Baru.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh antara tiga variabel ,maka pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 21,0. Analisis data dapat menggunakan metode regresi linear sederhana dengan rumus: Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011): $Y = a + b X + e$

e. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besarnya perubahan variabel terikat (Y) dapat di pengaruhi dengan variabel bebas (X).



BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT Surya Agrolika Reksa

PT Surya agrolika reksa suatu perusahaan swasta yang didirikan oleh Adi Mulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Desa Beringin Jaya kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, Propinsi Riau dengan akta pendirian dari notaris Joko Anggoro, SH Nomor 287/NTS/591.4/1997. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan pemerintah daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit dikawasan transmigrasi khususnya dikecamatan Singingi Hilir dan sekitarnya dengan system KKPA (kredit koperasi primer untuk anggota). Hal ini bertujuan untuk mengsucceskan program pemerintah dalam mengurangi kemiskinan melalui perkebunan kelapa sawit. Selain itu juga bertujuan untuk memanfaatkan lahan-lahan milik warga yang tidak dirawat, sehingga lahan-lahan yang kurang dimanfaatkan ataupun warga yang bersangkutan tidak mampu menggarap sendiri bisa menyerahkan keperusahaan, sehingga lahan tersebut akan lebih bermanfaat dengan system pembagian hasil yang telah disepakati bersama.

Melihat keadaan sedemikian itu, manajemen Adimulia merasa terpanggil untuk membantu memberdayakan potensi lahan tidur milik masyarakat sekitar kebun inti dan memfasilitasi terwujudnya perkebunan pola kemitraan inti – plasma. Maka didirikanlah PT. Surya Agrolika Reksa yang khusus dalam kegiatan pembangunan dan pengelolaan kebun kelapa sawit kemitraan dengan koperasi

Pembangunan Kebun Dan Pabrik :

- a. Mengurus perijinan dimulai tahun 1995

- b. Pembukaan kebun dan pembibitan dimulai tahun 1997
- c. Penanaman kelapa sawit dimulai tahun 1998
- d. Panen perdana dimulai tahun 2002
- e. Pembangunan pabrik dimulai tahun 2003
- f. Operasional pabrik dimulai tahun 2004

4.2 Aktivitas Perusahaan

PT. Surya Grolika Reksa adalah perusahaan yang aktivitas atau kegiatan utamanya bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang Menjalankan usaha dibidang perkebunan kelapa sawit. Dalam perusahaan terdapat dua divisi yaitu divisi kebun dan divisi produksi. Divisi kebun bertanggung jawab mengelola kebun perusahaan mulai dari melakukan pembibitan sawit, penanaman, perawatan dan pemanenan sawit.

Hasil panen sawit yang berupa tandan buah segar (TBS) kemudian diangkut ke divisi produksi untuk diolah menjadi minyak sawit. Pengelolaan buah kelapa sawit diawali dengan proses pemanenan buah kelapa sawit.

Untuk memperoleh hasil produksi (CPO) dengan kualitas yang baik serta dengan Rendemen minyak yang tinggi, pemanenan dilakukan berdasarkan kriteria panen (tandan matang panen) yaitu dapat dilihat dari jumlah brondolan yang telah jatuh ditanah sedikitnya ada lima buah yang lepas dari tandan yang beratnya kurang dari 10 kg atau sedikitnya ada 10 buah yang lepas dari tandan. Cara pemanenan kelapa sawit harus dilakukan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan hal ini bertujuan agar pohon yang telah dipanen tidak terganggu produktifitasnya atau bahkan lebih meningkat dibandingkan sebelumnya.



4.2.1 Pengelolaan Kebun Masa Pembangunan

Dalam tahapan masa pembangunan kebun (status proyek) semua kendali dan kewenangan pengelolaan kebun sepenuhnya menjadi hak perusahaan meliputi :

- a. Penentuan menunjuk mitra kerja (pemborong).
- b. Penentuan penggunaan alat dan bahan .
- c. Penentuan mencari mitra pendanaan / bank pemberi kredit .
- d. Kepada petani peserta dan masyarakat sekitar proyek dapat diterima bekerja sesuai bidang keahliannya ,sesuai jumlah yang dibutuhkan.

4.2.2 Pengelolaan Kebun Masa Panen

Setelah kebun plasma selesai dibangun dan telah masuk pada masa Tanaman Menghasilkan (TM) seluruh pekerjaan panen maupun pemeliharaan tanaman diserahkan pengelolaannya kepada koperasi. Namun perusahaan Inti tetap memegang kendali kebijaksanaan pengelolaan kebun plasma dalam hal :

- a. Pemupukan meliputi semua aspek (pengadaan barang , menentukan jenis dan dosis , serta menetapkan waktu pelaksanaannya)
- b. Pengendalian hama dan penyakit meliputi semua aspek (pengadaan barang, menentukan jenis dan dosis, serta menetapkan tata cara pelaksanaannya)
- c. Mengatur rotasi dan mengawasi mutu pekerjaan pemeliharaan tanaman
- d. Mengatur rotasi panen dan mengawasi mutu hasil panen . Pada setiap awal tahun. perusahaan inti bersama – sama dengan koperasi selaku mitra usaha melaksanakan rapat membahas Rencana Kerja Dana Operasional (RKDO) untuk menentukan arah dan

kebijakan pengelolaan kebun plasma satu tahun kedepan. Materi pembahasan RKDO antara lain berisi:

- a. Penegasan sisa hutang kepada bank dan kepada perusahaan mitra
- b. Menetapkan target produksi dan taksiran nilai jual
- c. Menghitung taksiran biaya panen, pengangkutan dan pemeliharaan tanaman .
- d. Menghitung taksiran biaya umum/ administrasi
- e. Menetapkan besarnya potongan hutang
- f. Mengetahui gambaran besarnya sisa hasil usaha yang akan dibagikan kepada petani peserta.

4.3 Pengembangan Usaha

Dengan telah selesainya pembangunan kebun plasma di desa – desa eks transmigrasi dan kerjasama kemitraannya berjalan lancar menunjukkan kemajuan yang dirasakan manfaatnya oleh banyak pihak.

Sejalan dengan program pemerintah dalam mempercepat laju pembangunan demi kemajuan daerah kabupaten kuantan singingi. Management PT.Surya Agrolika Reksa merasa terpanggil untuk mengem - bangkan usaha melalui pembangunan kebun kelapa sawit pola kemitraan Inti - Plasma di desa – desa non transmigrasi. PT. Surya Agrolika Reksa berkomitmen untuk mengembangkan kerjasama kemitraan dengan prioritas dalam wilayah Kabupaten Kuantan Singingi terlebih dahulu.



4.4 Wilayah Pengembangan

Setelah melalui pendekatan dan koordinasi dengan semua unsur ditingkat desa dan kecamatan maka telah didapat komitmen pengembangan usaha kerja sama pembangunan dan pengelolaan kebun kelapa sawit pola kemitraan

“ Inti - Plasma “ di :

Kecamatan Singingi Hilir :

- a. Desa Sungai Paku
- b. Desa Koto Baru
- c. Desa Petai Kecamatan Singingi:

- a. Desa Kebun Lado
- b. Desa Muara Lembu Pembagian Kebun .

Pembagian dan penetapan letak kebun Inti untuk PT. Surya Agrolika Reksa dan kebun Plasma untuk petani peserta dilaksanakan di masing – masing desa setelah pekerjaan pengukuran dan blocking areal dalam desa tersebut selesai dilaksanakan .

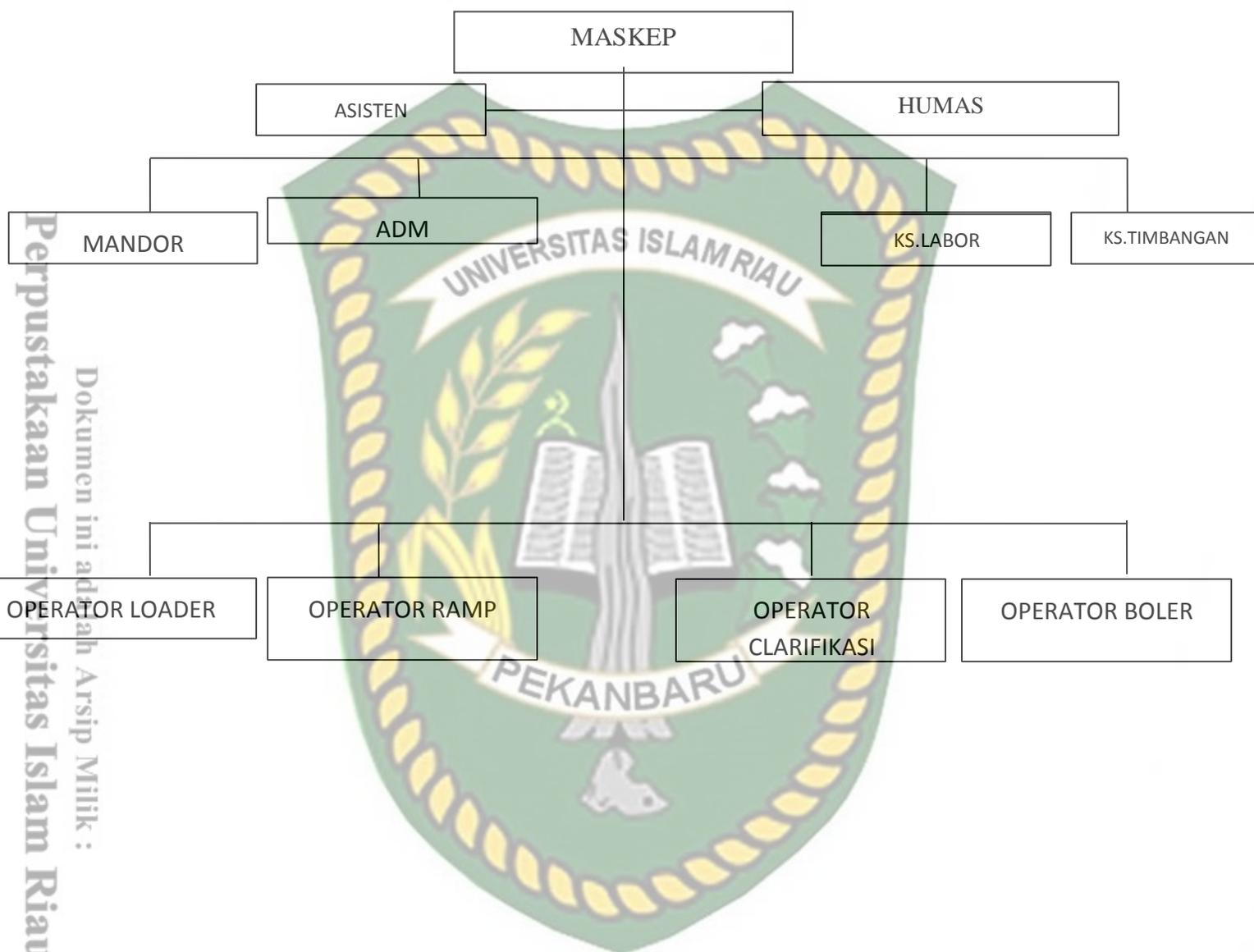
Perbandingan pembagian kebun inti dan kebun plasma di masing - masing desa adalah sebagai berikut :

- a. Desa Sei Paku = 35 % : 65 %
- b. Desa Koto Baru = 30 % : 70 %
- c. Desa Petai = 35 % : 65 %
- d. Desa Kebun Lado = 35 % : 65 %



e. Desa Muara Lembu = 35 % : 65%

4.5 Struktur Organisasi PT. SAR KOTO BARU, KUANTAN SENGINGI, RIAU



BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini :

5.1.1 Analisis Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitiandalam berkerja, kosentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5. 1Tingkat umur Karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-29 Tahun	17	45.9
30-39 Tahun	14	37.8
40-49 Tahun	6	16.2
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase (45.9%), berusia 30-39 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase (37%), berusia 40-49 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase (16.2%).

5.1.2 Analisis Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Adapun tingkat pendidikan Karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 2Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	15	45.5
DIII(DIPLOMA)	12	32.4
SERJANA(SI)	10	27.0
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Sar Koto Baru,

Kuantan Sengingi, Riau yaitu dari tingkat S1(Serjana) sebanyak 10 orang atau sebesar dengan persentase (27.0%) , tingkat pendidikan DIII (DIPLOMA) sebanyak 12 orang dengan persentase (32.4%) dan tingkat SMA hanya 15 orang atau (45.5%). Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa Karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

5.1.3. Masa Kerja Karyawan

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seluruh karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 3Masa Kerja Karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	6	16.2
6-10 Tahun	4	10.8
11-15 Tahun	10	27.0
> 16 Tahun	17	45.9
Jumlah	37	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan yaitu <5 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar dengan persentase (16.2%). 6-10 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase (10.8%). 11-15 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase (27.0%). >16 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase (45.9%).

5.1.4. Jenis Kelamin karyawan

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 4Jenis Kelamin Karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	25	67.5
Perempuan	12	32.4
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau yaitu 25 orang dengan persentase (67.5%) berjenis kelamin laki-laki.12 orang dengan persentase (32.4%) berjenis kelamin perempuan.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi product moment terkoreksi (corrected item-total-correlation) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 37 karyawan, nilai kritis korelasi product moment atau disebut r tabel adalah 0,274. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,274 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan

dengan metode alpa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alpa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.

Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

NO	Variabel	ITEM	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X	X.1	0.607	0.274	VALID
2		X.2	0.511	0.274	VALID
3		X.3	0.555	0.274	VALID
4		X.4	0.516	0.274	VALID
5		X.5	0.399	0.274	VALID
6		X.6	0.521	0.274	VALID
7		X.7	0.636	0.274	VALID
8		X.8	0.624	0.274	VALID
1	Y	Y.1	0.327	0.274	VALID
2		Y.2	0.323	0.274	VALID
3		Y.3	0.614	0.274	VALID
4		Y.4	0.646	0.274	VALID
5		Y.5	0.658	0.274	VALID
6		Y.6	0.606	0.274	VALID
7		Y.7	0.622	0.274	VALID
8		Y.8	0.502	0.274	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected* item Total *Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 37 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.235 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.22(Vika, 2015:41).

Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
<i>EEMPLOYEE ENGAGEMENT (X)</i>	0.712
PRODUKTIVITAS KERJA(Y)	0.710

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukan bahwa masingmasing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga intrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel *Employee Engagement* dan Produktivitas Kerjakepada responden.

5.3.1 Eemployee Engagement

Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse 2012).

1. Dimensi Aspek Vigor (Semangat)

Diantaranya yaitu :

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Aspek Vigor (Semangat) pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Tingginya tingkat kekuatan mental dalam bekerja

Tabel 5. 7 Tanggapan Responden tentang Semangat bekerja karyawan sangat tinggi untuk meningkatkan produktifitas kinerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	26	70.3%
Setuju	11	29.7%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-

Total	37	100.0
--------------	-----------	--------------

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Semangat bekerja karyawan sangat tinggi untuk meningkatkan produktifitas kinerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau.

Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 70.3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 29.7%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Semangat bekerja karyawan sangat tinggi untuk meningkatkan produktifitas kinerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau adalah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau bekerja semangat bekerja karyawan sangat tinggi.

b. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Antusias karyawan sangat tinggi untuk berusaha dan bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	24	64.9%
Setuju	12	32.4%
Cukup setuju	1	2.7%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Antusias karyawan sangat tinggi untuk berusaha dan bekerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 64.9%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 32.4%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Antusias karyawan sangat tinggi untuk berusaha dan bekerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi,

Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riaubekerja semangat bekerja karyawan autusias karyawan umtuk bekerja sangat tinggi.

c. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab

Tabel 5. 9 Tanggapan Responden tentang Karyawan bertanggung jawab atas kerja yang di berikan oleh perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	27	73.0%
Setuju	8	21.6%
Cukup setuju	1	2.7%
Tidak setuju	1	2.7%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan bertanggung jawab atas kerja yang di berikan oleh perusahaan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 73.0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 21.6%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan bertanggung jawab atas kerja yang di berikan oleh perusahaan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riaubertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan oleh pihak perusahaan.

2. Dimensi Aspek Dedication (Dedikasi)

Diantaranya yaitu :

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Aspek Dedication (Dedikasi) pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Memiliki perasaan yang penuh makna, antusias, dan inspirasi dalam bekerja

Tabel 5. 10 Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan berantusias terhadap kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	28	75.7%
Setuju	7	18.9%
Cukup setuju	2	5.4%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Seluruh karyawan berantusias terhadap kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 75.7%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 7 orang dengan persentase 18.9%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5.4%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Seluruh karyawan berantusias terhadap kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau berantusias terhadap kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan

b. Memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan

Tabel 5. 11 Tanggapan Responden tentang Karyawan bangga dengan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat setuju	29	78.4%
Setuju	8	21.6%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan bangga dengan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 78.4%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 21.6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan bangga dengan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riaubekerja bangga atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

c. Memiliki keinginan yang kuat dalam mengidentifikasi pekerjaan

Tabel 5. 12 Tanggapan Responden tentang Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja yang maksimal

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	28	75.7%
Setuju	9	24.3%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja yang maksimal pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 75.7%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 24.3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja yang maksimal pada PT. Sar Koto

Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau bekerja dengan semaksimal untuk kemajuan perusahaan.

3. Dimensi Aspek Absorption (Penghayatan)

Diantaranya yaitu :

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Aspek Absorption (Penghayatan) pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Pekerjaan sangat penting

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden tentang Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang wajib terlebi dulu

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	27	73.0%
Setuju	10	27.0%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang wajib terlebi dulu pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang

menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 73.0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 27.0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang wajib terlebih dulu pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau mengutamakan pekerjaan wajib terdahulu.

b. Memiliki konsentrasi dan minat yang tinggi dalam bekerja

Tabel 5. 14 Tanggapan Responden tentang Minat karyawan dalam bekerja sangat tinggi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	25	67.6%
Setuju	11	29.7%
Cukup setuju	1	2.7%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Minat karyawan dalam bekerja sangat tinggi pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 67.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 29.7%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Minat karyawan dalam bekerja sangat tinggi pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau Minat karyawan dalam bekerja sangat tinggi.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel *Employee engagement* pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5. 15 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel Employee engagement pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
DIMENSI Aspek Vigor (Semangat).		5	4	3	2	1	
1	Semangat bekerja karyawan sangat tinggi untuk meningkatkan produktifitas kinerja	26	11				37
	BOBOT NILAI	130	44				174
2	Antusias karyawan sangat tinggi untuk berusaha dan bekerja	24	12	1			37
	BOBOT NILAI	120	48	3			171
3	Karyawan bertanggung jawab atas kerja yang di berikan oleh perusahaan	27	32	1	1		61
	BOBOT NILAI	135	128	3	2		268
Dimensi Aspek Dedication (Dedikasi)							
4	Seluruh karyawan berantusias terhadap kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan.	28	7	2			37
	BOBOT NILAI	140	28	6			174
5	Karyawan bangga dengan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.	29	8				37
	BOBOT NILAI	145	32				177
6	Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja yang maksimal	28	9				37
	BOBOT NILAI	140	36				176
Dimensi Aspek Absorption (Penghayatan)							
7	Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang wajib terlebih dulu.	27	10				37
	BOBOT NILAI	135	40				175
8	Minat karyawan dalam bekerja sangat tinggi.	25	11	1			37
	BOBOT NILAI	125	44	3			172
TOTAL		1070	304	15			1389

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Employee engagement adalah 1.389. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 37 = 1.480$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 37 = 296$$

$$\text{Interval koefisien} = \text{skor maksimal} - \text{skor minimal} = 1.480 - 296$$

$$\frac{1.480 - 296}{5} = 236,8$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 236.8

$$\text{Sangat baik} = 1.243,2 - 1.480$$

$$\text{Baik} = 1.006,4 - 1.243,2$$

$$\text{Cukup baik} = 769,8 - 1.006,4$$

$$\text{Tidak baik} = 532,8 - 769,8$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 296 - 532,8$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel *Employee engagement* (X). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* di perusahaan sangat baik.

5.3.2 Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno “produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (2016:99)

1. Kualitas

Diantaranya yaitu :



Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kualitas pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini: a. Ketelitian

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden tentang karyawan melaksanakan pekerjaan dengan teliti

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	26	70.3%
Setuju	9	24.3%
Cukup setuju	1	2.7%
Tidak setuju	1	2.7%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan melaksanakan pekerjaan dengan telitih pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 70.3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 29.7%.Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%.Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan melaksanakan pekerjaan dengan telitih pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau bekerja dengan telitih agar tidak terjadi kesalahan yang fatal dan membuat perusahaan rugi.

b. Kerapian

Tabel 5. 17 Tanggapan Responden tentang karyawan bekerja dengan rapih

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	29	78.4%
Setuju	6	16.2%

Cukup setuju	1	2.7%
Tidak setuju	1	2.7%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan bekerja dengan rapih pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 78.4%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 6 orang dengan persentase 16.2%.

Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan rapih pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riaubekerja dengan rapih dan seragam.

c. Peleksanaan kerja dengan tepat

Tabel 5. 18 Tanggapan Responden tentang Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	26	70.3%
Setuju	11	29.3%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 70.3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan

persentase 29.3%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau bekerja dengan tepat dan sesuai dengan perintah tugas yang di berikan oleh pihak perusahaan.

2. Kualitas

Diantaranya yaitu :

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Aspek kualitas pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Karyawan mampu melakukan pekerjaan

Tabel 5. 19 Tanggapan Responden tentang Karyawan mampu melakukan pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	23	62.2%
Setuju	14	37.8%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan mampu melakukan pekerjaan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 62.2%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 37.8%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan mampu melakukan pekerjaan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau mampu dan siap melakukan pekerjaan yang di berikan oleh pihak perusahaan.

b. Pencapaian target

Tabel 5. 20 Tanggapan Responden tentang karyawan harus mencapai target kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	26	70.3%
Setuju	9	24.3%
Cukup setuju	1	2.7%
Tidak setuju	1	2.7%
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan harus mencapai target kerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26orang dengan persentase 70.3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 24.3%. %. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%.Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenaikaryawan harus mencapai target kerjapada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau mempunyai target dalam bekerja, agar tujuan dari perusahaan tercapai.

c. Hasil target melebihi batas

Tabel 5. 21 Tanggapan Responden tentang hasil kerja karyawan dapat melebihi target dari perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	25	67.6%
Setuju	12	32.4%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai hasil kerja karyawan dapat melebihi target dari perusahaan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 67.6%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 32.4%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan dapat melebihi target dari perusahaan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau bekerja melebihi target yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan

3. Waktu

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi waktu pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Memanfaatkan waktu

Tabel 5. 22 Tanggapan Responden tentang Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	23	62.2%
Setuju	14	37.8%
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 62.2%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 37.8%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah

sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau memanfaatkan waktu yang baik untuk melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

b. Disiplin kerja

Tabel 5. 23 Tanggapan Responden tentang Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	27	73.0%
Setuju	9	24.3%
Cukup setuju	1	2.7%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	37	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 73.0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 24.3%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 1 orang dengan persentase 2.7%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja, sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel produktifitas kerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5. 24 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang variabel produktifitas kerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Kualitas		5	4	3	2	1	
1	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan teliti	26	9	1	1		37
	BOBOT NILAI	130	36	3	2		171
2	Karyawan bekerja dengan rapih	29	6	1	1		37
	BOBOT NILAI	145	24	3	2		174
3	Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan tepat	26	11				37
	BOBOT NILAI	130	44				174
Dimensi Kuantitas							
4	Karyawan mampu melakukan pekerjaan	23	14				37
	BOBOT NILAI	115	56				171
5	Karyawan harus mencapai target kerja	26	9	1	1		37
	BOBOT NILAI	130	36	3	2		171
6	Hasil kerja karyawan dapat melebihi target dari perusahaan	25	12				37
	BOBOT NILAI	125	48				173
Dimensi Waktu							
7	Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik	23	14				37
	BOBOT NILAI	115	56				171
8	Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja	27	9	1			37
	BOBOT NILAI	135	36	3			174
TOTAL		1025	336	15	6		1382

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel produktivitas kerja adalah 1.382. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

Nilai maksimal = $8 \times 5 \times 37 = 1.480$

Nilai minimal = $8 \times 1 \times 37 = 296$

Interval koefisien = skor maksimal – skor minimal = $\frac{1.480-296}{5}$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 236.8

Sangat baik = 1.243,2– 1.480

Baik = 1.006,4 – 1.243,2

Cukup baik = 769,8 – 1.006,4

Tidak baik = 532,8 – 769,8

Sangat tidak baik = 296 – 532,8

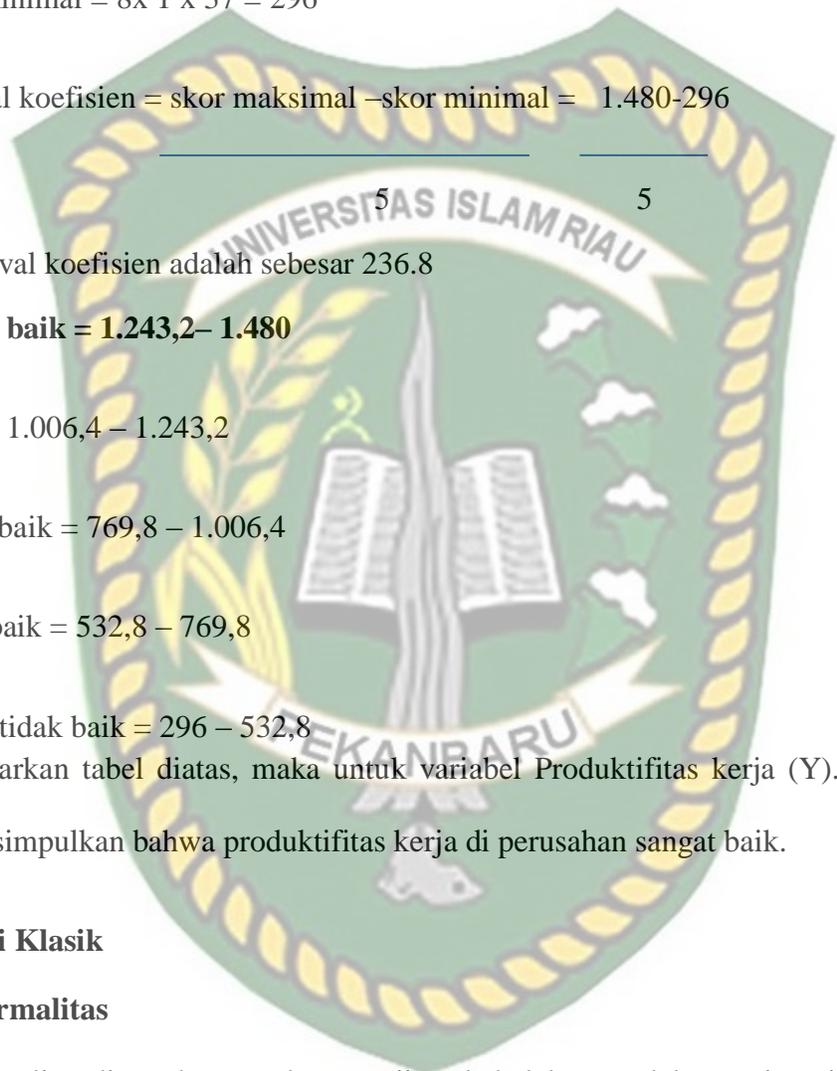
Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Produktifitas kerja (Y). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja di perusahaan sangat baik.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan > 0,05 maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



Tabel 5. 25 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71478858
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.085
	Positive	.084
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* (*Z*) sebesar 0,200 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada tebel berikut ini :

Tabel 5. 26 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant) <i>Employee engagement</i>	1.000	1.000

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

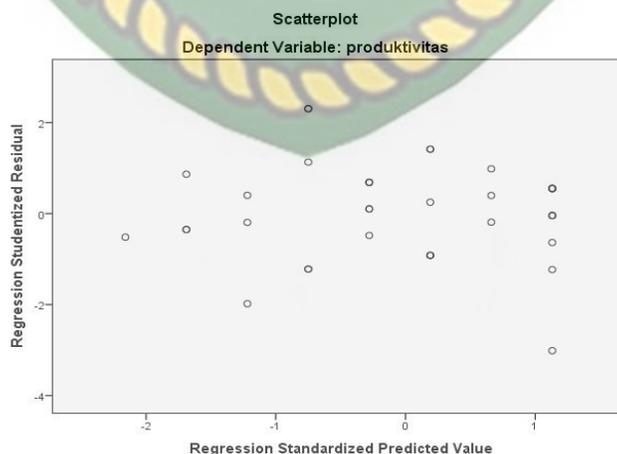
Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel budaya organisasi sebesar 1,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scanttrplots* serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y .

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :

Gambar 5. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar *Scanttrplots* data hasil pengolahan menggunakan SPSSVersi 21.00 diatas dapat kita simpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyepit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

5.5 Analisis Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau

5.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

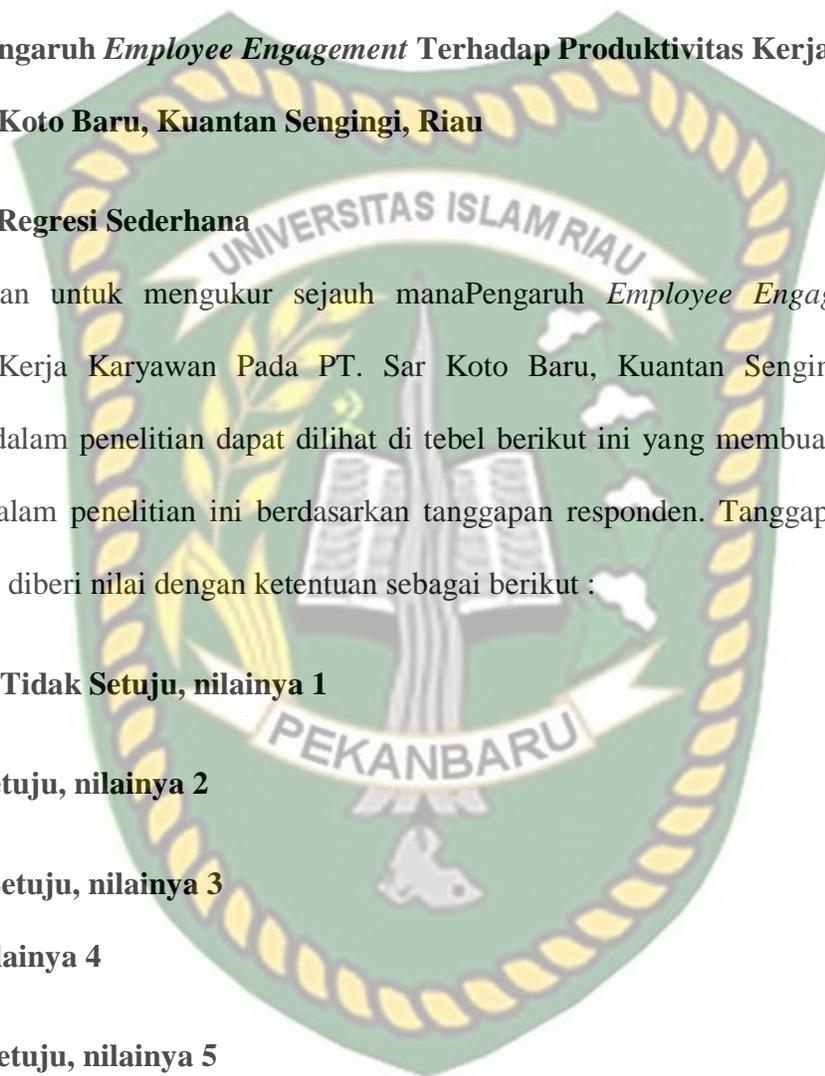
TS = Tidak Setuju, nilainya 2

CS = Cukup Setuju, nilainya 3

S = Sutuju, nilainya 4

SS = Sangat Setuju, nilainya 5

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau digunakan rumus sebagai berikut :



$$Y = \alpha + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja a : Konstanta

atau apabila harga X = 0 b : Koefisien

regresi

X : *Employee Engagement* ϵ

: Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)



Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5. 27 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.106	5.130		2.775	.000
Employee engagement	.749	.136	.681	5.498	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh nya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 9.106 + 0.749X + \varepsilon$$

Berdasarkan tabel 5.27, dapat disusun persamaan regresi yaitu : $Y = 9.106 + 0,749X + \varepsilon$.

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 9.106 menunjukkan besarnya Produktivitas Kerja (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh *Employee Engagement* ($X=0$). Dengan koefisien regresi sebesar 0.749 dapat diartikan bahwa jika *Employee Engagement* meningkat 1 satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,749. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of signifikan* ($0,000 < 0,050$) yang berarti pengaruhnya signifikan.

5.5.2. Uji -t

Uji - t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

H_1 dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$



Tabel 5. 28 Hasil Perhitungan Uji-t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.106	5.130		2.775	.000
Employee engagement	.749	.136	.681	5.498	.000

a. Dependent Variable: produktivitas

Pada uji t_{hitung} diketahui nilainya sebesar 2.775, jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.689. Hasil ini menunjukkan Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau adalah signifikan. Artinya semakin baik *Employee Engagement* maka semakin meningkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau (Y), juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan (R^2) ini menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel

berikut ini :

Tabel 5. 29 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.681 ^a	.463	.448	1.739
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Employee engagement

b. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel 5.29 diatas, diketahui variabel bebas yaitu variabel *Employee Engagement* mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terkait yaitu Produktivitas Kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,681.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh R^2 sebesar 0,681 hal ini menunjukkan 68.1% perubahan terhadap faktor Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau sedangkan 29,4% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau, artinya semakin baik *Employee Engagement* pada karyawan maka produktivitas akan meningkat. Keadaan mental karyawan yang positif tersebut dapat ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap produktivitas kinerja karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau. Tercapainya produktivitas kinerja pada karyawan akan menguntungkan perusahaan atas keberhasilannya telah memperkerjakan karyawan tersebut sesuai dengan kemampuan karyawan. Adanya produktivitas kinerja perusahaan bisa membandingkan karyawan yang mana yang bisa bekerja dengan sesuai arahan dari pemimpin perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh 2018 menyatakan bahwa terdapat *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Tesso indah.



BAB VI PENUTUP

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang Pengaruh *Employee Engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau.

6.1 Kesimpulan

1. *Employee Engagement* pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau sudah terpenuhi dengan baik dan sempurna.
2. Produktivitas kerja pada PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau sudah menghasilkan kerja yang bagus dan sesuai dengan target.
3. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Sar Koto Baru.

6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Pemimpin PT. Sar Koto Baru, Kuantan Sengingi, Riau agar memberikan pengarahan yang baik kepada setiap karyawan agar tidak timbul perbedaan antar karyawan, seperti pada karyawan dengan menekankan kepada karyawan agar mau bekerja secara tim ataupun secara kelompok.
2. Kepada pihak perusahaan agar lebih memfokuskan dalam memilih karyawan aktif dalam bekerja supaya bisa meningkatkan produktivitas di perusahaan dan tidak terjadi kesalahan-kesalahan di perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., (2010). *Research and Practice. Handbook of Employee Engagement Perspective, Issues*. UK: MGP Books Group.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, 1995. *Psikologi Industri*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty. Bandura, A. (1997). *Self Efficacy. The Exercise of a Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial* (edisi 10), Jakarta : Penerbit Erlangga
- Bambang Kusriyanto. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gallup. (2013). *State of the global workplace: employee engagement insight for business leaders worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk., 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi 2). Yogyakarta: BPF.
- Handari Nawawi, 1990. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- J. Ravianto. 1986. *Pengukuran Produktivitas*. Yogyakarta: Kanisius.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kulaar. dkk. (2008) *Employee Engagement: A Literature Review*. Kingston University Working.
- Rusli Syarif. 1991. *Produktivitas*. Jakarta: Depdikbud.
- Manullang, S. 1993. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara.

- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis, L. Robert – H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Mercer, M. Carpenter, G. & Wyman, O., (2007). *Engaging employeetodriveglobal business success*. Retrieved 10Maret2017.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi penelitian sosial: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif* (7 ed.). (E. T. Sofia, Trans.) Jakarta: Indeks.
- Payman J Simanjuntak, 1987. *Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungan*. Jakarta: SIUP.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, (2003). *Oranisation Behavior. Edisi 9*, New jersey, Prentice Hall Iternational Inc.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Schultz, D., & Schultz, S.E. (1994). *Theories of Personality 5th Edition*. California: Brooks/Cole.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masridan Sofian Effendi. (2006). *Metode Penelitian Survei (Editor)*, LP3ES, Jakarta
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Woekirno Sumardi. 1979. *Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.

Zimmerman, B. J., & Cleary, T. J. (2006). *Adolescents' development of personal agency: The role of self-efficacy beliefs and self-regulatory skill*. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents (45-69)*. United States: Information Age Publishing

Jurnal

Abdul Rachman Saleh. 2018. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Tesso Indah(SAWIT)

Kusmuryanto. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Batabuh Sei Indah

Hardi Utomo. 2011. Pengaruh Employee Engagement Terhadap produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar sawit

Retno Damayanti. 2005. Analisis Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Tamiang Sari

