

**PENGARUH ENGAGEMENT, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT
KRAKATAU TIRTA INDUSTRI**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri**



Nama : Arvin Dwiarto
No. Mahasiswa : 18522216

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Demi Allah, saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya. Jika dikemudian hari ternyata terbukti pengakuan saya ini tidak benar dan melanggar peraturan yang sah dalam karya tulis dan hak kekayaan intelektual maka saya bersedia ijazah yang telah saya terima untuk ditarik kembali oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 15 Agustus 2022



Arvin Dwiarto

18 522 216

الجامعة الإسلامية
الاندونيسية



Cilegon, 28 Juni 2022

Nomor : 735/IF/HC & U-KTI/VI/2022
 Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth.:

Ketua Program Teknik Industri
Universitas Islam Indonesia
 di -
 Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat No. 63/Penelitian TA/Sek.Prodi.S1/20/VI/2022 pada tanggal 19 Juni 2022 Perihal permohonan Penelitian yang di ajukan ke PT. Krakatau Tirta Industri, maka bersama ini kami setuju memberikan izin kepada mahasiswa/i nya untuk melaksanakan Penelitian di PT. Krakatau Tirta Industri dengan syarat sudah melaksanakan Vaksin ke 2 (dua), dengan data mahasiswa/i sebagai berikut

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	TEMPAT PENELITIAN	TANGGAL PELAKSANAAN
1.	ARVIN DWIARTO	18522216	Teknik Industri	Dinas Perenc & Pengemb HC	1 Juli 2022 s/d 29 Juli 2022

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Keterangan:

Persyaratan Administrasi Peserta PKL :

1. Sudah melaksanakan Vaksin kedua dan Scan Barcode PeduliLindungi setiap masuk PT KTI.
2. Lembar Pernyataan / Izin PKL oleh Orang Tua.
3. Pas Foto 2x3 (1 Lembar).
4. Foto Copy Kartu Siswa/i.
5. Mengisi Biodata & Pernyataan yang disediakan.

Persyaratan diatas diserahkan ke Dinas Perenc & Pengemb HC saat hari pertama pelaksanaan PKL pukul 08.00 WIB.

DIVISI HUMAN CAPITAL & UMUM

WAHYU MAHARDIAN
 Kepala Divisi

Cc.:

1. Yth. Kadiv Yb
2. Arsip

PT Krakatau Tirta Industri

Gedung Tirta Graha
 Jl. Ir. Sutami, Kebonsari, Citangkil, Cilegon
 Banten, Indonesia 42442
 P +62 254 311206, 372370, 310344
 E corsec@krakatautirta.co.id

Jakarta Office :

Gedung Krakatau Steel Lt. IX
 Jl. Gatot Subroto Kav. 54
 Jakarta Selatan, Indonesia

P +62 21 5221249

www.krakatautirta.co.id

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**PENGARUH ENGAGEMENT, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT
KRAKATAU TIRTA INDUSTRI****TUGAS AKHIR**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri

Disusun Oleh

Nama : Arvin Dwiarto

No. Mahasiswa : 18 522 216

Yogyakarta, 15 Agustus 2022

Mengetahui

Pembimbing I



.....
Wahyudhi Sutrisno, S.T., M.M., M.T

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH ENGAGEMENT, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT KRAKATAU TIRTA INDUSTRI

TUGAS AKHIR

Disusun Oleh:

Nama : Arvin Dwiarto

No. Mahasiswa : 18 522 216

Telah dipertahankan di depan sidang penguji sebagai satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Strata-1 Teknik Industri

Yogyakarta, 15 Agustus 2022

Tim Penguji

Wahyudhi Sutrisno, S.T., M.M., M.T.

Ketua

Bambang Suratno, S.T., M.T.

Anggota I

Andrie Pasca Hendradewa, S.T., M.T.

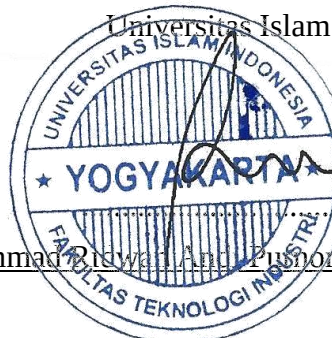
Anggota II

Mengetahui

Ka. Prodi Teknik Industri

Fakultas Teknologi Industri

Universitas Islam Indonesia



Ir. Muhammad Rizwan And Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., IPM.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Upaya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, Bapak Suwanto dan Ismiyati, serta kepada teman-teman dekat saya dan keluarga besar Teknik Industri 2018, yang semuanya secara konsisten mendoakan saya, mendukung saya, dan terus memberi semangat kepada saya.

Bapak Wahyudi Sutrisno yang telah memberikan arahan dan bantuannya selama perkuliahan ini hingga selesainya Tugas Akhir ini. Saya berharap bahwa apa pun yang saya lakukan setelah ini akan membuat Anda bangga.

Terima kasih, dan ketahuilah bahwa Anda selalu dalam pikiran dan doa saya, keluarga terkasih.

Kami menghargai semangat, keahlian, pengalaman, dan bantuan Anda. Saya berdoa semoga Allah SWT menjadikan kita semua hamba kebijaksanaan dan kebajikan.

Aamin

HALAMAN MOTTO

"Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun, dan Dia memberimu pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, agar kamu bersyukur." (Q.S An-Nisa': 112)

"Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu. Minta tolonglah pada Allah, jangan engkau lemah." (HR. Muslim)



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Sholawat dan salam kita limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan jerih payah dan perjuangannya mampu mengeluarkan kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang kaya akan ilmu ini. Dan nikmat Islam dan keimanan adalah hal yang harus selalu kita syukuri. In syaa Allah, amin.

Mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia diwajibkan untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini. Dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (Strata-1). Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi negara pada umumnya dan Universitas Islam Indonesia pada khususnya. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Hari Purnomo, Prof., Dr., Ir., M.T., IPU, ASEAN.Eng selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri.
2. Bapak Dr. Drs. Imam Djati Widodo, M.Eng.Sc. Selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri.
3. Bapak Ir. Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., IPM. selaku Ketua Prodi Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Wahyudhi Sutrisno S.T., M.M., M.T selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberi masukan dan nasehat dalam mengerjakan Tugas Akhir.
5. PT Krakatau Tirta Industri yang telah mengijinkan dan mempermudah penulis untuk melakukan penelitian.
6. Kepada Ibu saya, Sri Rahayu Setyarini atas limpahan kasih sayang, doa dan dorongannya selama ini.

Billahitaufiq wal hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Agustus 2022



(Arvin Dwiarto)

ABSTRAK

Pemikiran awal penelitian berangkat dari permasalahan pada PT Krakatau Tirta Industri yang mengkhawatirkan perilaku negatif yang diakibatkan oleh karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja. Untuk menanggulangi hal tersebut maka dilakukan uji terhadap motivasi kerja serta indikator yang mempengaruhinya. Penelitian ini berusaha mengembangkan motivasi karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier untuk mengetahui pengaruh *engagement*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel, terutama yang melibatkan sebab dan akibat, analisis regresi linier dipakai dalam model penelitian ini. Hasil data yang diperoleh dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 menunjukkan bahwa nilai signifikansi *engagement* terhadap motivasi kerja adalah 0,026 ($0,026 < 0,05$), nilai signifikansi komitmen kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,324 ($0,324 > 0,05$), dan nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,230 ($0,260 > 0,05$). Dalam penelitian ini Motivasi kerja dipengaruhi secara positif oleh *engagement*. Dengan demikian, nilai motivasi kerja akan tumbuh sebesar 0,433 untuk setiap 1 peningkatan nilai dalam *engagement*. Motivasi kerja tidak banyak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Akibatnya, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berkorelasi secara jelas. Motivasi kerja tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Dengan demikian, tidak ada hubungan yang jelas antara komitmen organisasi dan motivasi kerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh *engagement*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama. Variabel bebas dalam model regresi memiliki potensi pengaruh hingga 46,7% terhadap hasil motivasi kerja.

Kata kunci: Regresi Linier Berganda, motivasi kerja, *engagement*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, Krakatau Tirta Industri.

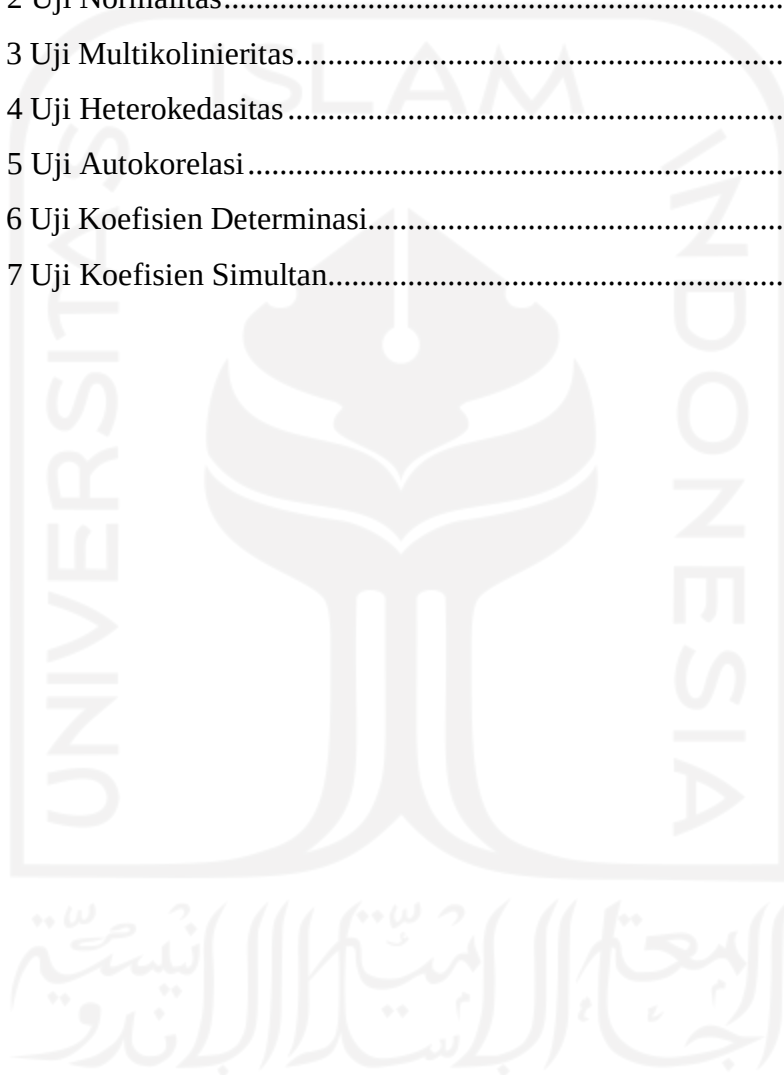
DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Hipotesis	4
1.5 Batasan Penelitian.....	4
1.6 Manfaat Penelitian	4
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kajian Induktif	6
2.2 Kajian Deduktif.....	9
2.2.1 Motivasi Kerja	9
2.2.2 <i>Engagement</i>	10
2.2.3 Komitmen Organisasional	11
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	11

2.2.5 Pengukuran <i>Human Capital</i>	12
BAB III	14
METODE PENELITIAN	14
3.1 Desain Penelitian	14
3.2 Variabel Penelitian.....	14
3.3 Paradigma Penelitian	15
3.4 Populasi & Sampel.....	15
3.5 Waktu & Tempat Penelitian.....	16
3.6 Alur Penelitian	16
BAB IV	26
PENGUMPULAN & PENGOLAHAN DATA.....	26
4.1 Profil Perusahaan	26
4.2 Pengumpulan Data.....	27
4.3 Pengolahan Data	31
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	31
4.3.2 Uji Hipotesis	33
BAB V	37
PEMBAHASAN	37
5.1 Pembahasan	37
5.2 Rekomendasi strategi peningkatan motivasi kerja melalui <i>engagement</i>	40
BAB VI	42
PENUTUP	42
6.1 Kesimpulan	42
6.2 Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Paradigma Penelitian.....	15
Gambar 3. 2 Alur Penelitian	17
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	27
Gambar 4. 2 Uji Normalitas.....	31
Gambar 4. 3 Uji Multikolinieritas.....	32
Gambar 4. 4 Uji Heterokedasitas	32
Gambar 4. 5 Uji Autokorelasi	33
Gambar 4. 6 Uji Koefisien Determinasi.....	35
Gambar 4. 7 Uji Koefisien Simultan.....	36



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 <i>State of the Art</i>	6
Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen	19
Tabel 4. 1 Data Tanggapan Kuesioner.....	29
Tabel 4. 2 Uji Koefisien Regresi Parsial.....	34
Tabel 5. 1 Derajat Hubungan Koefisien Korelasi	37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, manusia dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dengan memberikan tenaga dan pengetahuan yang mereka miliki untuk tujuan perusahaan. Hal ini didukung pendapat Ehrenberg & Smith (1994) yang menyatakan bahwa karyawan akan menyewakan keterampilan yang mereka dapat semasa pendidikan, pelatihan bahkan dari pengalaman kepada perusahaan.

Peningkatan mutu karyawan dibutuhkan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kapital perusahaan, Syafaruddin (2001) berpendapat bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia ialah untuk mencapai kualitas karyawan yang baik supaya memiliki daya yang handal. Untuk mencapai karyawan dengan daya yang handal diperlukan motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai indikator yang mempengaruhi keputusan manusia dalam bertindak sesuai dengan perilaku yang bertujuan untuk kepentingan organisasi (Newstrom 2011:109).

Motivasi penting agar karyawan dapat berdedikasi dalam pekerjaan-nya, karena pada dasarnya manusia melakukan sesuatu didorong oleh alasan tertentu. Motivasi dalam diri karyawan umumnya dipicu oleh kebutuhan, tujuan, dan harapan yang belum terpenuhi (Wibowo 2017:109). Perusahaan diharapkan dapat mengetahui apa saja yang diperlukan karyawan dan memenuhinya agar dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan-nya, namun dalam prakteknya masih sulit untuk menemukan mana indikator yang dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi sering kali dihubungkan dengan *engagement*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja, hal ini didukung oleh pendapat Newstrom (2011) yang menyatakan bahwa ada indikator motivasi kerja diantaranya: (1) *engagement* yang merupakan janji untuk mempertahankan semangat, inisiatif, dan usaha tingkat tinggi; (2) komitmen organisasional yang merupakan sejauh mana karyawan setia kepada perusahaan dan menunjukkan kewarganegaraan organisasi; (3) kepuasan kerja yaitu hasil dari terpenuhinya kontrak psikologis dan harapan di tempat kerja.

PT Krakatau Tirta Industri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi air bersih yang berlokasi di kota madya cilegon. Hasil observasi menunjukan bahwa capaian kinerja penjualan 2 bulan terakhir periode Juni 2022 - Juli 2022 menurun sebesar 6% (Krakatau Tirta Industri, 2022). Menurut Simamora (1995), persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi merupakan beberapa aspek psikologis yang berdampak pada kinerja. Motivasi adalah salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja. Menurut Hasibuan (2010), motivasi itu sendiri bertindak sebagai dorongan untuk mendorong seseorang untuk berkolaborasi, bekerja sama, dan berintegrasi penuh untuk memperoleh pemenuhan.

Penelitian yang dilakukan Susanto (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu menurunnya kinerja dapat disebabkan oleh motivasi karyawan yang rendah. Ini menandakan masih ada beberapa indikator kebutuhan dasar karyawan yang butuh ditingkatkan atau masih belum terpenuhi, indikator tersebut secara tidak langsung mempengaruhi motivasi para pekerja, seperti hubungan dengan atasan, regulasi upah, pelaksanaan promosi, beban kerja, dan sistem *appraisal*. Keadaan termotivasi atau tidak termotivasi saat melakukan pekerjaan dapat dihasilkan dari pengaruh indikator pendorong motivasi kerja. Jika karyawan termotivasi, maka karyawan akan terdorong bekerja kearah yang lebih baik, namun jika indikator tidak sesuai, maka keadaan ini berpengaruh pada emosional karyawan yang akan menuju ke arah negatif dan mengakibatkan perilaku yang merugikan. Untuk menghindari perilaku tersebut maka penting untuk mengetahui korelasi indikator terhadap motivasi kerja karyawan dengan melakukan penelitian.

Dari pernyataan diatas, karena motivasi kerja individu didorong oleh indikator-indikator tertentu, maka penulis mengajukan tiga variabel independen berdasarkan pendapat Newstrom pada pembahasan sebelumnya untuk diuji besar pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi kerja, yaitu *engagement*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja, dengan harapan dapat mengembangkan motivasi kerja karyawan. Analisa dilakukan dengan metode regresi linier, metode ini dipilih karena dapat mengetahui besaran pengaruh indikator terhadap motivasi kerja baik secara masing-masing, maupun secara keseluruhan terhadap motivasi dan termasuk apakah pengaruh yang diberikan bersifat positif atau negatif. Sebuah penelitian yang melibatkan banyak variabel independen dikenal sebagai analisis regresi linier berganda. Wahyono (2009) menjelaskan Analisis Regresi sebagai metode yang digunakan untuk mengukur korelasi statistik antara dua atau lebih variabel dan memeriksa tren (variabel). Sedangkan menurut Wibisono (2005) Analisis regresi adalah suatu metode analisis yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih, khususnya antar variabel yang mengandung sebab-akibat.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah:

1. Bagaimana hubungan dan pengaruh *engagement* terhadap motivasi kerja?
2. Bagaimana hubungan dan pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi kerja?
3. Bagaimana hubungan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja?
4. Bagaimana hubungan atau pengaruh *engagement*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan?
5. Bagaimana strategi peningkatan motivasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian:

1. Mengidentifikasi hubungan dan pengaruh *engagement* terhadap motivasi kerja.
2. Mengidentifikasi hubungan dan pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi kerja.

3. Mengidentifikasi hubungan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja
4. Mengidentifikasi hubungan atau pengaruh *engagement*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Memberikan strategi peningkatan motivasi kerja karyawan?

1.4 Hipotesis

Berikut hipotesis dalam penelitian:

1. Ada hubungan dan pengaruh *engagement* terhadap motivasi kerja.
2. Ada hubungan dan pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi kerja.
3. Ada hubungan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.
4. Ada hubungan atau pengaruh *engagement*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Berikut batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Penelitian berfokus kepada *engagement*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai variabel dependen.
2. Penelitian dilakukan dengan metode asosiatif kausalitas, lalu untuk analisis data digunakan teknik Regresi Linier Berganda.
3. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 40 karyawan aktif kerja di PT. Krakatau Tirta Industri.
4. Teknik *sampling* pada penelitian ini menggunakan Teknik *convenience*, yaitu data yang didapat dari responden yang secara sukarela memberi informasi.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat penelitian:

1. Memberikan gambaran terhadap motivasi kerja karyawan ditinjau dari komitmen organisasional, *engagement*, dan kepuasan kerja.

2. Memberikan bahan masukan kepada manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan guna peningkatan motivasi kerja.
3. Memberikan kontribusi sebagai bahan keilmuan bagi bidang yang sama atau sebagai rujukan peneliti yang memiliki penelitian terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Induktif

Kajian induktif merupakan penelusuran ilmiah dari berbagai penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti dan masih terkait dengan penelitian yang disarankan ini, yaitu “Pengaruh Engagement, Komitmen Organisasional & Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana komitmen organisasi, *engagement*, dan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi karyawan dan mencari solusi untuk meningkatkan motivasi karyawan. Beberapa peneliti telah menyelidiki hubungan sebab akibat pada motivasi kerja menggunakan berbagai item dan pendekatan. Temuan penelitian didasarkan pada seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja. Dalam meningkatkan kualitas manusia melalui studi tentang motivasi kerja, penelitian berkembang pesat dari lingkup yang luas ke penyempitan ke aspek-aspek kecil yang lebih rumit dari proses bisnis.

Tabel 2. 1 *State of the Art*

No	Judul & Nama Penulis	Metode	Hasil
1	<i>Employee Engagement</i> Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan (Widyastuti & Erlangga, 2021)	Skala motivasi kerja dan skala keterlibatan karyawan digunakan sebagai bagian dari metodologi studi kuantitatif. Analisis	Menurut temuan penelitian, motivasi kerja dan keterlibatan karyawan di antara staf di Institusi "X" berkorelasi signifikan. Hipotesis peneliti diterima dengan nilai sebagai berikut: $F = 126.763$; $R = 0,826$; $R^2 = 0,682$ (p 1%). Koefisien determinasi $R^2 = 68,2\%$ dalam

No	Judul & Nama Penulis	Metode	Hasil
		korelasi spearman digunakan untuk menguji data.	penelitian ini menggambarkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap <i>employee engagement</i> .
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) Di Pt Mitra Karya Jaya Sentosa (Kristine, 2017)	Paradigma hubungan kausalitas atau pengaruh digunakan dalam penelitian ini. <i>Path Analysis</i> akan menjadi metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini.	Berdasarkan temuan analisis rute Karena unsur harga diri, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan besar terhadap motivasi kerja, tetapi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Meskipun motivasi kerja dan kinerja secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh komitmen organisasi.
3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner (Lie, 2018)	Dengan sampel penelitian 57 karyawan, metodologi yang digunakan adalah kuantitatif.	Berdasarkan hasil penelitian data, motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.
4	Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan	Dalam pekerjaan ini, pemodelan persamaan struktural (SEM) menggunakan Lisrel 8.54 adalah metode analitik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepercayaan dan komitmen organisasi yang merupakan 76,0% dari variasi variabel motivasi kerja memiliki pengaruh atau pengaruh yang signifikan. Faktor kepercayaan, komitmen organisasi, dan motivasi

No	Judul & Nama Penulis	Metode	Hasil
	Kerja (Farida et al., 2016)		kerja yang secara bersama-sama merupakan 82,0% variabel kerja memiliki pengaruh atau pengaruh yang signifikan.

Penelitian tentang pengaruh *engagement* terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh Widyastuti & Erlangga (2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan employee engagement. Teknik penelitian kuantitatif diterapkan, yang mencakup ukuran keterlibatan karyawan dan skala motivasi kerja. Sebanyak 61 peserta digunakan dalam penelitian ini. Sampling acak insidental digunakan sebagai metode sampel. Korelasi spearman digunakan untuk menganalisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan keterlibatan karyawan di antara karyawan di Institusi "X." Nilai $F = 126.763$; $R = 0,826$; $R^2 = 0,682$ ($p < 1\%$) menunjukkan hal ini. Koefisien determinasi $R^2 = 68,2$ persen menunjukkan sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap employee engagement dalam penelitian ini.

Kristine (2017) telah melakukan penelitian di PT Mitra Karya Jaya Sentosa, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja dan konsekuensinya terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh baik dan substansial terhadap motivasi kerja, tetapi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karena adanya unsur harga diri, menurut hasil analisis jalur. Komitmen organisasi, di sisi lain, memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan dan dedikasi organisasi akan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja yang akan mempengaruhi kinerja PT Mitra Karya Jaya Sentosa.

Lie (2018) meneliti bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sampel penelitian terdiri dari 57 karyawan CV. Union Event

Planner, dan pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Berdasarkan temuan studi data, kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Union Event Planner. Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.

Farida et al., (2016) telah melakukan penelitian mengenai kepercayaan dan komitmen organisasi mempengaruhi motivasi kerja dan bagaimana hal itu mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survei. *Explanatory research* adalah desain penelitian yang dilakukan. Di Universitas Al Azhar Indonesia, 100 orang tenaga kependidikan (non dosen) mengikuti penelitian. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi. Kuesioner terstruktur menggunakan Model *Skala Likert* digunakan sebagai alat penelitian. Pemodelan persamaan struktural (SEM) menggunakan Lisrel 8.54 adalah pendekatan analitik yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja antara karyawan staf pendidikan Universitas Al Azhar Indonesia. Motivasi kerja dipengaruhi oleh kepercayaan dan komitmen organisasi, yang menyumbang 76 persen faktor. Motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan semuanya memiliki pengaruh 82 persen terhadap varians variabel kepuasan kerja.

2.2 Kajian Deduktif

2.2.1 Motivasi Kerja

Motivasi digambarkan sebagai proses yang mempertimbangkan seberapa keras orang berusaha untuk mencapai tujuan mereka, serta intensitas, arah, dan ketekunan yang mereka lakukan. Setiap tujuan sering dikaitkan dengan motivasi, sedangkan tujuan organisasi terkait dengan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2011: 238). Pendapat serupa menyatakan motivasi adalah kekuatan dalam diri manusia yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku sukarela (Mcshane dan Von Glinow 2010:132). Karyawan yang termotivasi bersedia untuk

melakukan upaya tertentu selama jangka waktu tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Salah satu dari empat penentu utama perilaku dan pencapaian individu adalah motivasi. Sedangkan pendapat lain menyatakan motivasi sebagai serangkaian faktor energi yang berasal dari dalam dan luar pekerja, dimulai dengan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunan-nya (Colquitt, Le Pine, dan Wesson 2011:179). Karena kinerja yang efektif biasanya membutuhkan kemampuan dan motivasi tingkat tinggi, motivasi merupakan aspek yang signifikan.

2.2.2 Engagement

Keterlibatan karyawan (*engagement*) adalah motivasi emosional dan kognitif karyawan, serta kepercayaan diri mereka dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, rasa kejelasan tentang misi organisasi dan posisi spesifik mereka dalam visi itu, dan keyakinan bahwa mereka memiliki sumber daya yang diperlukan, untuk menyelesaikan tugas (Mcshane dan Von Glinow 2010:132). Sedangkan Frank (2004) menyatakan bahwa *employee engagement* didefinisikan sebagai sejumlah upaya yang diberikan di tempat kerja yang melampaui apa yang dibutuhkan oleh organisasi (usaha diskresi).

Karyawan yang secara emosional dan intelektual mendedikasikan diri untuk perusahaan adalah mereka yang terlibat dengannya. Karyawan akan berusaha melampaui apa yang diminta dari mereka sebagai hasil dari komitmen ini. Kahn (1990) berpendapat bahwa *engagement* adalah keadaan yang ditandai dengan kemandirian diikuti dengan ekspresi fisik, kognitif, serta emosional saat menjadi bagian fungsi dalam suatu pekerjaan. Keterlibatan karyawan (*engagement*), di sisi lain, adalah ide manajemen bisnis yang menegaskan bahwa karyawan yang sangat terlibat penuh dengan perusahaan, dia memiliki etos kerja yang kuat baik dalam pekerjaan sehari-hari maupun topik yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan jangka panjang. Kesimpulannya, Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) mendefinisikan karakteristik *work engagement* sebagai berikut:

- A. *Vigor*, adalah pencurahan tenaga dan mental selama bekerja, serta ketabahan untuk berusaha keras menyelesaikan suatu tugas dan bertekun dalam

menghadapi rintangan. Juga, untuk mengerahkan segala upaya dalam tugas dan bertahan dalam menghadapi kesulitan.

- B. *Dedication*, rasa keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang dan rasa tujuan, semangat, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan.
- C. *Absorption*, terus-menerus fokus dan serius tentang tugas mereka di tempat kerja. Waktu berlalu begitu cepat sehingga tidak mungkin melepaskan diri dari pekerjaan.

2.2.3 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan seseorang dengan organisasi, serta keinginan untuk tinggal bersamanya (Greenberg dan Baron 2003: 160). Sedangkan menurut sudut pandang lain, komitmen organisasi mengacu pada besarnya loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi.

Sementara itu, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Karyawan digambarkan sebagai tingkat identifikasi karyawan dengan perusahaan dan keinginan untuk tetap terlibat aktif di dalamnya (Newstrom 2011: 223). Karyawan mengidentifikasi dengan organisasi, menunjukkan bahwa pekerja bergaul dengan baik dan merasakan rasa kesatuan dengan perusahaan ketika mereka mengikuti cita-cita dan standar perusahaan.

Luthans (2011: 147) menyatakan Komitmen organisasi terkadang dicirikan sebagai:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi.
- b. Keinginan untuk melakukan banyak upaya atas nama perusahaan.
- c. Keyakinan yang kuat dan penerimaan prinsip serta tujuan organisasi.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Tingkat kesenangan yang diperoleh dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang disebut sebagai kepuasan kerja (Colquitt, LePine, Wesson 2011: 105). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan dan pemikiran kita tentang pekerjaan kita.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2011:114) sebagai sentimen yang menguntungkan tentang pekerjaan sebagai konsekuensi dari penilaian kualitasnya. Kepuasan kerja, di sisi lain, didefinisikan oleh McShane dan Von Glinow (2010: 108) sebagai penilaian seseorang terhadap pekerjaannya dan latar belakang kerjanya. Menurut sudut pandang lain, kepuasan kerja merupakan reaksi emotif terhadap banyak elemen pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki 2010: 170).

Ketika pekerja dengan kepuasan kerja tinggi memikirkan pekerjaan mereka atau berpartisipasi dalam aktivitas tugas, mereka merasa senang. Ketika pekerja dengan kepuasan kerja yang buruk berpikir tentang tanggung jawab mereka atau berpartisipasi dalam tugas pekerjaan mereka, mereka mengalami emosi yang tidak menyenangkan.

2.2.5 Pengukuran *Human Capital*

Menemukan hubungan sebab akibat antara data adalah pendekatan paling sederhana untuk menganalisis data tersebut. Manajer, misalnya, dapat melihat apakah pembayaran bonus mengarah pada peningkatan kinerja (Baron & Armstrong, 2013). Penyebab dapat dibuktikan dengan tiga langkah:

- a. Tunjukkan bahwa sebab dan akibat terjadi secara bersamaan. Seperti saat Pembayaran bonus dilakukan, kinerja juga meningkat.
- b. Tunjukkan bahwa akibat datang setelah sebab, seperti ketika bonus dibayarkan sebelum kinerja meningkat.
- c. Pisahkan elemen lain yang berkontribusi pada peningkatan kinerja, seperti pelatihan.

Fase ini tidak memerlukan analisis statistik yang rumit, juga tidak memerlukan banyak uang atau waktu. Nationwide Building Society (Baron & Armstrong, 2013) menciptakan sistem lalu lintas dasar berdasarkan data dari empat sumber: sumber daya manusia, pendapat karyawan, kepuasan pelanggan, dan kinerja bisnis. Nationwide menggunakan beberapa pemodelan statistik sederhana untuk menentukan tindakan yang dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan karyawan, yang akan meningkatkan retensi karyawan dan dengan demikian berdampak pada kepuasan pelanggan, setelah menetapkan hubungan kausal antara komitmen karyawan, masa kerja karyawan, dan

kepuasan pelanggan. Kecenderungan pelanggan untuk membeli lagi dan merujuk barang-barang Nationwide didorong oleh kepuasan mereka.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Tujuan penelitian asosiatif kausal adalah untuk mengetahui apa pengaruh dua variabel atau lebih terhadap satu sama lain (Umar, 2005). Hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diteliti dijelaskan dalam penelitian ini. Karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel akan dinyatakan dalam angka atau skala numerik, maka digunakan pendekatan kuantitatif (Kuncoro, 2018). Dampak *engagement*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja pada motivasi kerja karyawan diselidiki dalam penelitian ini.

3.2 Variabel Penelitian

Sugiyono (2019: 39) mengartikan variabel sebagai suatu atribut, karakteristik, kualitas, atau nilai seseorang, benda, atau kegiatan yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya. Terdapat dua macam variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel independen

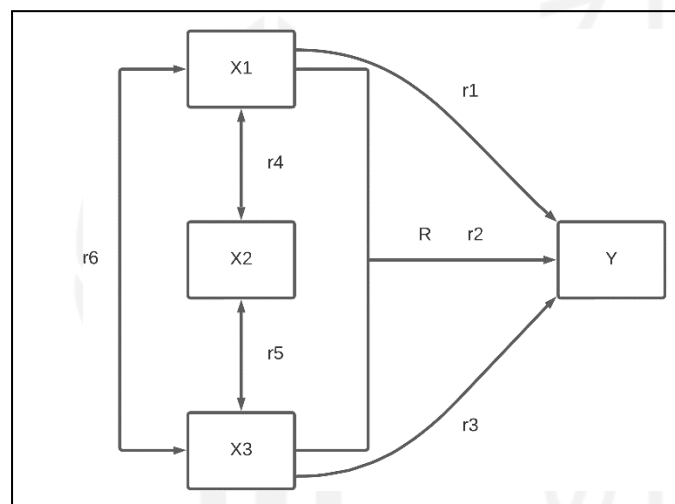
Variabel bebas adalah istilah lain yang digunakan untuk menggambarkan variabel ini. Variabel bebas adalah faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah *engagement* (X1), komitmen organisasional (X2), dan kepuasan kerja (X3).

2. Variabel dependen

Variabel ini juga biasa disebut variabel terikat. Karena adanya variabel bebas, maka variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat. Motivasi kerja (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

3.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dicirikan sebagai pola pikiran yang mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu ditangani melalui penelitian, teori yang digunakan untuk menghasilkan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan alat analisis yang akan diterapkan. Penelitian ini menggunakan bentuk paradigma ganda dengan tiga variabel independen yang mana variabel tersebut adalah *engagement* (X1), komitmen organisasional (X2), dan kepuasan kerja (X3) sedangkan variabel dependen adalah Motivasi kerja (Y).



Gambar 3. 1 Paradigma Penelitian

Dari gambar 3.1 dapat ditemukan sebanyak 6 rumusan masalah asosiatif dan 1 rumusan masalah asosiatif ganda. Tiga variabel bebas (X1, X2, dan X3) dan satu variabel terikat membentuk paradigma ini. Akibatnya, ia memiliki empat rumusan masalah deskriptor, enam rumusan masalah asosiatif sederhana, setidaknya satu hubungan ganda.

3.4 Populasi & Sampel

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan aktif PT Krakatau Tirta Industri yang berjumlah 161 orang. Dari populasi tersebut diambil sampel karyawan yang masih aktif, tidak merupakan pegawai *outsourcing*, dan dengan tidak

membagi sampel menjadi kategori apapun. Jumlah minimum sampel pada penelitian ini ditentukan dari teori yang dikemukakan Roscoe (1975):

1. Ukuran sampel penelitian harus antara 30 dan 500 orang.
2. Jika sampel dipisahkan ke dalam kelompok-kelompok (misalnya, laki-laki dan perempuan, pegawai sipil-swasta, dll.), setiap kategori harus mencakup setidaknya 30 anggota.
3. Jika analisis multivariat (korelasi atau regresi berganda) akan dilakukan, ukuran sampel harus paling sedikit 10 kali jumlah variabel yang dianalisis. Jika ada lima variabel penelitian (4 variabel bebas + 1 variabel terikat), maka besar sampelnya adalah $10 \times 5 = 50$ orang.
4. Jumlah anggota sampel dalam penelitian eksperimen sederhana dengan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol adalah antara 10 dan 20.

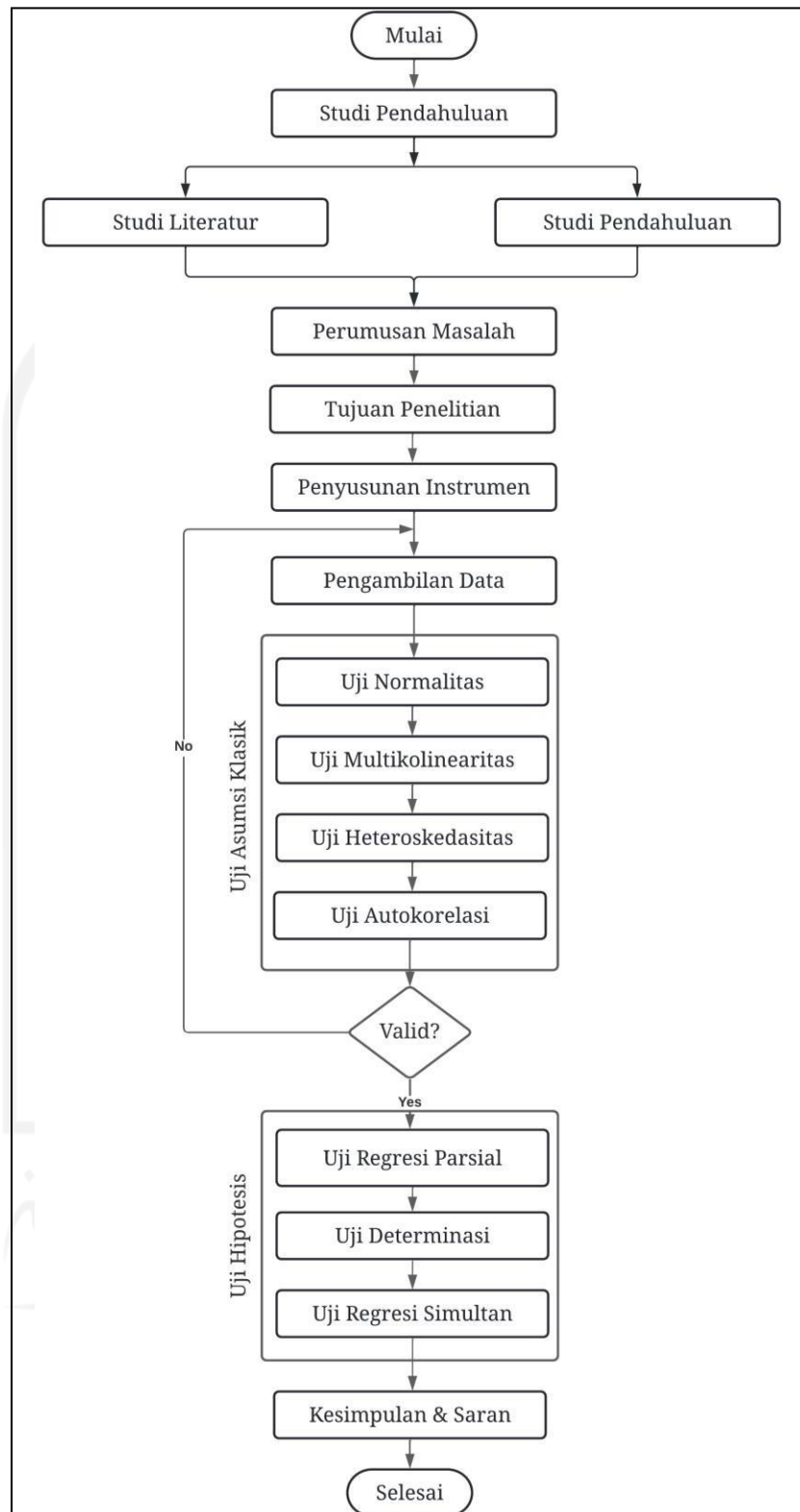
Dengan demikian, karena dalam penelitian ini sampel tidak dibagi menjadi kelompok, lalu terdapat 4 variabel, lalu penelitian ini non-experimental, maka jumlah sampel yang diambil adalah 40 orang karyawan PT Krakatau Tirta Industri.

3.5 Waktu & Tempat Penelitian

PT. Krakatau Tirta Industri yang berlokasi di Kota Cilegon, Banten 42442 menjadi objek penelitian ini. Peneliti memilih lokasi ini untuk mendapatkan gambaran umum, pengetahuan yang benar tentang banyak bagian dari topik penelitian, dan untuk mengidentifikasi potensi kesulitan yang dapat muncul selama penelitian. Prosedur penelitian dimulai dari bulan Juni 2022 sampai selesai.

3.6 Alur Penelitian

Berikut alur dalam penelitian ini:



Gambar 3. 2 Alur Penelitian

Deskripsi tahap penelitian:

1. Studi Pendahuluan

Merupakan tahap awal untuk menentukan latar belakang masalah dari landasan teori dan fakta yang mendasari permasalahan muncul. Setelah latar belakang masalah ditentukan maka peneliti dapat mengetahui gambaran awal tujuan penelitian.

2. Studi Literatur dan Studi Lapangan

Studi literatur dilakukan untuk menentukan dasar-dasar, serta kedudukan, dari penelitian yang bersangkutan. Studi literatur dilakukan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Sebaliknya, studi lapangan dilakukan untuk mengetahui keadaan lapangan.

3. Perumusan Masalah

Tahapan dimana peneliti menyimpulkan masalah apa saja yang akan diteliti dalam bentuk poin pertanyaan sesuai dengan elemen yang akan diteliti dan model penelitian yang dilakukan.

4. Tujuan Penelitian

Merupakan tahapan untuk menyusun tujuan yang mendasari penelitian ini dilakukan. Tujuan ditentukan berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat dan dimaksudkan untuk menjawab masalah tersebut melalui penelitian. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh *engagement*, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dengan Analisa regresi linier, dengan harapan dapat mengembangkan motivasi kerja karyawan.

5. Penyusunan Instrumen

Penyusunan instrumen merupakan tahapan untuk menentukan skala dan indikator pada setiap variabel dalam kuesioner yang akan dipakai sebagai alat selama proses pengambilan data berlangsung. Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data selama penyelidikan (Suharsimi Arikunto, 2006:149). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat oleh peneliti untuk mengumpulkan data reaksi karyawan terhadap pertanyaan/pernyataan dari setiap variabel. Skala yang dipakai adalah Skala Likert, dengan alternatif jawaban dengan memberi tanda (x/✓) pada lembar yang disediakan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Tanggapan untuk setiap item instrumen dinilai pada skala likert dari sangat positif hingga sangat negatif, dan kuesioner dibuat dengan

menggunakan penelitian teoritis sebagai referensi. Berikut adalah kisi-kisi instrumen:

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Pernyataan/Pertanyaan	Sumber
1	<i>Engagement</i> (X1)	Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	Baron & Armstrong (2013)
2		Saya mendapat banyak kebebasan untuk memutuskan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya	
3		Kontribusi saya diakui secara total	
4		Sarana yang diberikan sangat baik	
5		Saya mendapat banyak kesempatan belajar dalam pekerjaan ini	
6	Komitmen organisasional (X2)	Menurut saya organisasi ini merupakan tempat yang menyenangkan untuk bekerja	
7		Saya percaya bahwa saya mempunyai masa depan yang baik dalam organisasi ini	
8		Saya berniat untuk terus bekerja dalam organisasi ini	
9		Saya tidak senang dengan cara organisasi melakukan bisnisnya	
10		Saya percaya produk yang dihasilkan organisasi ini sangat memuaskan	
11	Kepuasan kerja (X3)	Kondisi fisik termasuk peralatan kerja tempat kerja saya baik	Lusri (2017)
12		Jenis pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya	
13		Pengaturan waktu kerja sesuai dengan jenis pekerjaan saya	
14		Waktu istirahat yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	
15		Saya puas dengan kesempatan promosi yang diberikan	
16	Motivasi Kerja (Y)	Sistem dan besaran gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan hasil kerja saya	
17		Saya memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja	
18		Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan	
19		Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan	

No	Variabel	Pernyataan/Pertanyaan	Sumber
20		Saya tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung	
21		Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya	
22		Saya mau mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan perusahaan	

Dari tabel 3.1 dapat dilihat gambaran instrumen yang dipakai dalam pengambilan data selama proses penelitian. Sumber instrumen didapat dari studi literatur terhadap jurnal penelitian sebelumnya dan pendapat para pakar ahli bidang terkait.

6. Pengambilan data

Pada tahap ini data akan dikumpulkan melalui kuesioner sebagai alat pengambilan data. Responden yang dituju untuk diberi kuesioner adalah karyawan PT Krakatau Tirta Industri. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *convenience* sampling yaitu dengan mengambil data dari responden berdasarkan ketersediaan responden dalam mengisi survey. Segala sesuatu yang diketahui atau dianggap memiliki atribut yang dapat memberikan gambaran tentang suatu situasi atau masalah disebut sebagai data (Supranto, 2001). Informasi yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber:

- Data Primer

Data yang dikumpulkan melalui pengamatan langsung terhadap item yang akan diselidiki atau dianalisis disebut sebagai data primer. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui studi lapangan dan kuesioner. Berikut jenis data dalam penelitian ini:

- a. Studi lapangan

Merupakan metode pengumpulan data melalui observasi di lapangan. Data dikumpulkan langsung dari objek penelitian sebagai hasil pendataan.

- b. Kuesioner

Kuesioner merupakan pilihan pertanyaan yang telah ditulis sebelumnya, serta tempat bagi responden untuk mencatat tanggapan mereka.

- Data sekunder

Merupakan informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung untuk membantu pengembangan penelitian ini. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari:

- a. Studi Literatur

Cara ini dilakukan dengan mengumpulkan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian melalui sumber kepustakaan.

Berikut alat yang digunakan untuk membantu penelitian

1. IBM SPSS

Merupakan *software* pengolah data statistik yang digunakan untuk membantu selama proses pengolahan data.

2. Google Form

Merupakan *platform* yang menyediakan media untuk menuangkan kuesioner dan membagikannya melalui jaringan internet.

7. Uji Asumsi Klasik

Data yang diperoleh akan valid dan dapat digunakan untuk model regresi linier berganda harus melalui uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik terbagi menjadi empat:

- a) Uji Normalitas.

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi secara teratur atau tidak. Model regresi dengan nilai residual yang terdistribusi secara teratur adalah model yang baik. Distribusi data pada sumber-sumber diagonal pada *P-P Plot Normal* dari bagan regresi terstandarisasi sebagai dasar pengambilan keputusan merupakan salah satu teknik untuk menemukannya. Jika model regresi memanjang di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka itu normal dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Tes *Kolmogorov Smirnov One Sample* adalah pendekatan lain untuk memeriksa kenormalan. Berikut ini adalah kriteria tes:

- Data berdistribusi normal jika nilai signifikansinya (*Asym Sig 2 tailed*) $> 0,05$.

- Data tidak berdistribusi normal jika nilai Signifikansinya (*Asym Sig 2 tailed*) $< 0,05$.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi mempunyai hubungan linier yang sempurna atau dekat. Jika terdapat fungsi linier sempurna pada beberapa atau semua variabel bebas dalam fungsi linier tersebut, maka model regresi dikatakan multikolinear. Melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan toleransinya merupakan cara melihat tanda multikolinearitas. Dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0.1$.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana residual memiliki varians yang identik untuk semua data dalam model regresi. Digunakan korelasi *spearman* untuk mengetahuinya, dengan ketentuan jika korelasi antar variabel independen dengan residual didapat signifikan lebih dari 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana residual pada periode t dan residual pada periode sebelumnya ($t-1$) memiliki korelasi dalam model regresi. Seharusnya tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang layak. Uji *Durbin Watson* (DW) dapat digunakan untuk melakukan uji autokorelasi dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

$1,65 < DW < 2,35$ menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi; $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ menunjukkan tidak dapat disimpulkan; dan $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ menunjukkan adanya autokorelasi.

8. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda, yaitu model persamaan yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel/prediktor independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dan satu variabel dependen/respon (Y). Ketika nilai variabel independen/prediktor ($X_1, X_2, \dots, X_n$) diketahui, maka uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen/respon (Y). Selain itu, berfungsi juga untuk menentukan arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas.

Ekspresi matematis untuk persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

keterangan:

Y = variabel dependen/tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = nilai koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_n$ = variabel independen/bebas

Jika terdapat tiga variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 , persamaan regresinya berbentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Ketika koefisien regresi b_1 , b_2 , dan b_3 memiliki nilai, kondisi berikut berlaku:

- Jika nilai=0, X_1 , X_2 dan X_3 tidak berdampak pada variabel Y.
- Jika nilai negatif, Variabel terikat Y dan variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 memiliki hubungan terbalik.
- Jika nilainya positif, Variabel terikat Y dan variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 memiliki hubungan searah.

Dalam metode regresi linier terdapat beberapa uji hipotesis yaitu:

1. Koefisien Regresi Parsial

Adalah korelasi yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya ketika semua variabel lainnya dianggap konstan.

Ada tiga jenis korelasi parsial:

- hubungan antara X_1 dengan X_2 dengan Y tetap ($r_{12.Y}$)

$$= \frac{r_{12} - (r_{y1}r_{y2})}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{y2}^2)}}$$

- hubungan antara Y dengan X_1 , dimana X_2 diasumsikan konstan ($r_{Y1.2}$)

$$= \frac{r_{y1} - (r_{y2}r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

c) hubungan antara Y dan X2, dengan X1 konstan ($r_{y2.1}$)

$$= \frac{r_{y2} - (r_{y1}r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

2. Koefisien Determinasi

- Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung proporsi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
- Rumus untuk menghitung r^2 adalah sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{(b_1 \sum x_1 y) + (b_2 \sum x_2 y)}{\sum y^2}$$

- Jika r^2 adalah 0, variasi variabel dependen Y dalam model persamaan regresi yang dibuat tidak dapat dijelaskan sama sekali oleh variasi variabel independen X1 dan X2.
- Jika r^2 adalah 1, variabel dependen Y dalam model persamaan regresi dapat dijelaskan secara lengkap oleh fluktuasi variabel independen X1 dan X2.

3. Koefisien Regresi Simultan

- Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (X1 dan X2) secara bersamaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat Y. Uji F terdiri dari tahapan sebagai berikut:
 - Tentukan Hipotesis
 - $H_0 : b_1 = b_2 = 0$; (variabel X_1 dan X_2 tidak berdampak pada Y)
 - $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$; (variabel X_1 dan X_2 berdampak pada Y)
 - Tentukan Taraf/tingkat Signifikansi (α)
 - $\alpha = 5\%$ adalah angka yang sering digunakan.
 - Tentukan F hitung
 - Tentukan F table (mempergunakan tabel Uji-F)
 - Uji-F Tabel dengan derajat bebas pembilang (*Numerator*, df) = $k - 1$; dan untuk penyebut (*Denominator*, df) = $n - k$. n = jumlah sampel/ pengukuran untuk $\alpha = 5\%$. k = jumlah variabel bebas dan terikat.
 - Karakteristik Uji nilai F_{hit} dan t_{tab}

H_1 ditolak dan H_0 diterima jika nilai $F_{hit} < F_{tab}$. H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $F_{hit} > F_{tab}$.

- Kesimpulan: Apakah variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen akan ditentukan (Y).

9. Kesimpulan & Saran

Pada tahap kesimpulan, hasil penelitian yang didapatkan akan dijelaskan secara singkat dan padat sesuai dengan tujuan penelitian. Sedangkan saran merupakan masukan yang diberikan berdasarkan hasil penelitian untuk perbaikan atau pengembangan bagi peneliti maupun perusahaan yang menjadi objek penelitian dituju.



BAB IV

PENGUMPULAN & PENGOLAHAN DATA

Bab ini membahas langkah pengambilan data dan hasil aktual yang didapat setelah melakukan penelitian. Bagian ini terdiri menjadi 3 sub-bab yaitu profil perusahaan, pengumpulan data, dan pengolahan data.

4.1 Profil Perusahaan

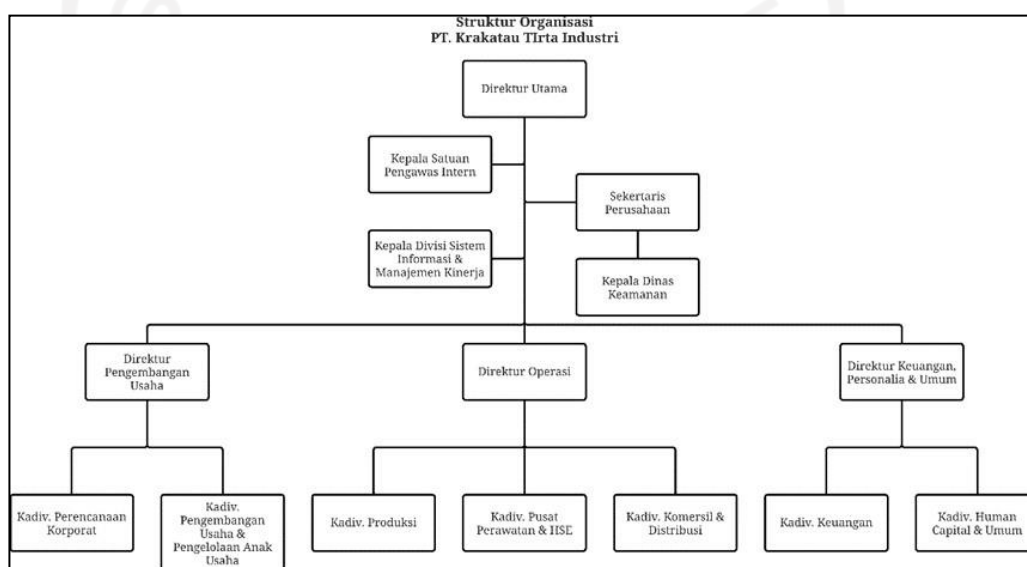
Pada tahun 1978, PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. memulai fasilitas penunjang operasional untuk penyediaan air bersih. Air bersih yang dihasilkan cukup besar digunakan untuk kebutuhan industri dan sejumlah besar lagi untuk kebutuhan masyarakat di Kota Cilegon. Pada tanggal 28 Februari 1996, unit operasional ini menjadi perusahaan baru dengan nama PT Krakatau Tirta Industri (PT KTI). PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. memiliki tingkat kemurnian 99,99%, sedangkan PT Krakatau Industrial Estate Cilegon memiliki tingkat kemurnian 0,1% (PT KIEC).

Danau Rawa Dano adalah tempat Sungai Cidanau menerima air bakunya. Air kemudian dialirkan melalui saluran sepanjang 28 km berdiameter 1,4 m ke Instalasi Pengolahan Air Krenceng, di mana air tersebut diolah menjadi air bersih. Instalasi Pengolahan Air Krenceng memiliki kapasitas terpasang 2.000 liter/detik. PT KTI kini mampu memenuhi kebutuhan air bersih yang lebih besar berkat selesainya Instalasi Pengolahan Air Cidanau dan Bendung Cipasauran pada tahun 2018. Instalasi Pengolahan Air Cidanau memiliki kapasitas terpasang 600 liter/detik.

Di Kota Cilegon, kebutuhan akan air dengan kualitas tertentu semakin meningkat seiring dengan berkembangnya industri. Dengan membangun dan menjalankan beberapa instalasi pengolahan air Demin, instalasi daur ulang air, dan instalasi pengolahan air limbah menggunakan teknologi membran, ultrafiltrasi, penukar ion, dan

biologis, PT KTI telah menciptakan sebuah perusahaan untuk menjawab permintaan pasar tersebut.

PT. Krakatau Tirta Industri memiliki struktur organisasi yang menggambarkan secara jelas keterkaitan antara satu divisi dengan divisi di bawahnya, mulai dari Divisi Utama, Sekretaris Perusahaan, Direktorat, hingga dinas-dinas terkait. Karena ada struktur organisasi, bisnis dapat dengan mudah mencapai tujuannya dengan memperhatikan setiap detail saat mereka menjalankan operasi sehari-hari.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

4.2 Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada sampel yang diteliti yaitu karyawan aktif PT Krakatau Tirta Industri, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Terdapat 22 pertanyaan dalam kuesioner yang masing-masing mewakili variabel yang dituju dan disesuaikan dengan model regresi. Dari 22 pertanyaan tersebut, 5 pertanyaan pertama mewakili variabel *engagement*, 5 pertanyaan selanjutnya mewakili variabel komitmen organisasional, lalu 7 pertanyaan untuk mewakili kepuasan kerja, dan 5 pertanyaan terakhir untuk variabel motivasi kerja.

Responden memberikan jawaban pada setiap pertanyaan sesuai dengan skala *likert* satu sampai empat, dengan ketentuan bahwa sangat setuju adalah 4, setuju adalah 3, tidak setuju adalah 2, dan sangat tidak setuju adalah 1. Terdapat 22 pertanyaan yang diberikan, masing-masing dilambangkan dengan Q pada bagian kolom tabel. Variabel bebas penelitian ditunjukkan dengan lambang X, untuk *engagement* adalah X1, komitmen organisasional adalah X2, dan kepuasan kerja X3. Lalu variabel terikat atau motivasi kerja dilambangkan dengan Y. Sedangkan jumlah masing-masing variabel merupakan data yang dibutuhkan untuk pengolahan data regresi linier. Hasil data tanggapan kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1.



Tabel 4. 1 Data Tanggapan Kuesioner

HASIL DATA																									
X1					JUMLAH X1	X2					JUMLAH X2	X3							JUMLAH X3	Y					JUMLAH H Y
Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5		Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q1 0		Q1 1	Q1 2	Q1 3	Q1 4	Q1 5	Q1 6	Q1 7		Q1 8	Q1 9	Q2 0	Q2 1	Q2 2	
3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	4	4	4	2	3	3	23	4	4	3	3	4	18
4	2	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	4	3	4	23	3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	2	2	3	18	3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	3	3	4	25	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	3	4	3	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19	4	4	4	2	4	18	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
4	1	3	2	4	14	3	3	4	2	4	16	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	2	4	3	17
4	3	3	4	4	18	4	4	4	1	4	17	4	3	4	3	3	4	4	25	4	4	3	4	4	19
4	3	3	4	4	18	4	4	4	1	4	17	4	3	4	3	3	4	4	25	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15
4	3	4	3	4	18	3	4	4	2	3	16	3	4	3	3	3	2	4	22	4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20	4	4	4	1	4	17	2	4	4	4	1	2	4	21	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16	3	3	3	2	4	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	20
3	2	4	4	4	17	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	2	3	20	4	4	4	4	4	20

HASIL DATA

X1					JUMLAH X1	X2					JUMLAH X2	X3							JUMLAH X3	Y					JUMLAH H Y
Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5		Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q1 0		Q1 1	Q1 2	Q1 3	Q1 4	Q1 5	Q1 6	Q1 7		Q1 8	Q1 9	Q2 0	Q2 1	Q2 2	
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	17	4	3	3	1	3	14	4	4	3	3	3	3	4	24	4	4	3	3	4	18
4	4	3	3	4	18	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	4	3	4	22	3	4	3	4	3	17
3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	2	2	3	18	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	3	17	3	3	3	1	4	14	3	3	4	4	4	3	4	25	4	4	3	3	4	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	4	15	4	2	3	3	3	2	3	20	4	3	4	4	4	19
3	2	4	4	4	17	4	4	3	2	4	17	4	4	4	2	2	2	4	22	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	4	3	16
3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	2	3	3	14
3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	15
4	3	2	3	3	15	3	3	3	2	4	15	3	3	3	3	3	2	3	20	3	4	4	4	4	19
2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	3	11	3	2	2	3	2	3	2	17	3	4	4	4	2	17
3	3	3	3	4	16	3	3	3	2	4	15	4	3	3	3	3	3	3	22	4	3	3	4	4	18
3	3	4	4	4	18	4	4	4	2	3	17	3	3	3	3	3	3	4	22	3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	4	16	3	3	3	2	4	15	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	4	3	16
2	2	2	4	2	12	2	2	2	2	2	10	3	2	2	1	2	2	3	15	3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15
4	3	4	3	4	18	3	4	4	2	4	17	3	4	3	2	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20

4.3 Pengolahan Data

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Data yang diperoleh melalui penelitian akan diuji agar dapat digunakan dalam model regresi linier. Pengujian dilakukan dengan uji asumsi klasik yang terbagi menjadi 4 bagian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2018), uji normalitas menentukan apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak karena data yang sangat baik memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96076892
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.068
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 4. 2 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2, semua data dihasilkan berdistribusi normal dengan uji normalitas karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 yaitu lebih dari atau sama dengan 0.05.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2018), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel bebas dalam suatu model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau hampir sempurna, yang menunjukkan bahwa model regresi layak adalah tidak memiliki masalah dengan multikolinearitas.

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.975	2.032	2.940	.006					
	X1	.433	.216	.447	.2002	.668	.316	.244	.297	3.368
	X2	.103	.224	.104	.458	.598	.076	.056	.288	3.470
	X3	.123	.166	.173	.745	.616	.123	.091	.275	3.637

a. Dependent Variable: Y

Gambar 4. 3 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Gambar 4.3, menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas dimana nilai Tolerance X1 adalah 0,297, X2 adalah 0,288, dan X3 adalah 0,275 lebih besar dari 0,10. Dan nilai VIF X1 adalah 3,368, X2 adalah 3,470, X3 adalah 3,637 menunjukkan hasil lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedasitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana residual memiliki variabel yang identik untuk semua data dalam model regresi. Uji korelasi spearman dipakai untuk memahami hal ini, dengan pengertian bahwa jika korelasi antara variabel independen dan residual menunjukkan perbedaan yang signifikan lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

Correlations					
		X1	X2	X3	Unstandardized Residual
X1	Pearson Correlation	1	.792**	.803**	.000
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	1.000
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.792**	1	.809**	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	1.000
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.803**	.809**	1	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		1.000
	N	40	40	40	40
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	.000	.000	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	
	N	40	40	40	40

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

Gambar 4. 4 Uji Heterokedasitas

Dari Gambar 4.4, dapat disimpulkan bahwa nilai dari semua variabel independen mempunyai nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut Priyatno (2018) mencoba untuk menentukan kondisi di mana timbulnya korelasi residual untuk pengamatan satu pengamatan ke pengamatan lain dalam urutan waktu terjadi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.467	.423	1.55309	1.858
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Gambar 4. 5 Uji Autokorelasi

Berdasarkan Gambar 4.5, maka didapat nilai Durbin-Watson sebesar 1,858. Kemudian diperoleh juga nilai DL dan DU pada Tabel Durbin-Watson ($K = 3$ dan $N = 40$) adalah sebesar 1,3384 dan 1,6589. Nilai yang diperoleh terletak antara DU dan 4-DU atau $1,6589 < 1,858 < 2,3411$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan uji yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dapat dipakai dalam model analisis regresi karena telah memenuhi semua syarat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas, dan uji autokorelasi.

4.3.2 Uji Hipotesis

Data yang lulus uji asumsi klasik lalu diolah untuk mengetahui kesimpulan penelitian dengan uji hipotesis. Pengujian dilakukan dengan uji hipotesis terbagi

menjadi 3 bagian, yaitu uji koefisien regresi parsial, uji koefisien determinasi, dan uji koefisien simultan.

1. Koefisien Regresi Parsial

Menurut Priyatno (2018), uji-t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 2 Uji Koefisien Regresi Parsial

Variabel	Sig. Two Tailed	Sig. One Tailed	Signifikan
X1	0,530	0,026	0,05
X2	0,649	0,324	0,05
X3	0,461	0,230	0,05

Sumber: Data Sekunder diolah, 2022

Variabel X (bebas) hingga Y (terikat) dapat dicirikan sebagai berikut berdasarkan temuan tabel 4.2 di atas:

A. Dampak *engagement* terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.2 di atas, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *engagement* dengan motivasi kerja karena nilai signifikan satu arah (*one-tailed*) lebih kecil dari 0,05 ($0,0265 < 0,05$) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Dampak komitmen organisasional terhadap motivasi kerja

Dari hasil pengujian pada tabel 4.2 diatas didapat nilai signifikan satu arah (*one-tailed*) sebesar 0,324 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,324 > 0,05$), maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap motivasi kerja.

C. Dampak kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Dari hasil pengujian pada tabel 4.2 diatas didapat nilai signifikan satu arah (*one-tailed*) sebesar 0,230 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,230 > 0,05$), maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial

tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

2. Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk sekaligus memastikan hubungan antara dua atau lebih variabel yang bebas dari variabel terikat (Y), seperti X1, X2, dan X3. Nilai R adalah angka antara 0 dan 1, dan ketika mendekati 1, ini menunjukkan bahwa hubungan menjadi lebih kuat; sebaliknya, semakin mendekati 0, menunjukkan bahwa hubungan semakin lemah.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684 ^a	.467	.423	1.55309	1.858
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Gambar 4. 6 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan gambar 4.6, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,467 atau 46,7%, yang berarti bahwa variasi pada variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel dalam model regresi linier yaitu *engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional sebesar 46,7%, lalu sisanya sebesar 57,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

3. Koefisien Simultan

Priyatno (2018) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara bersama memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.139	3	25.380	10.522	.000 ^b
	Residual	86.836	36	2.412		
	Total	162.975	39			

a. Dependent Variable: X4

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Gambar 4. 7 Uji Koefisien Simultan

Berdasarkan hasil pengujian pada Gambar 4.7, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara bersama sama variabel independen berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data aktual maka dapat dikatakan beberapa hipotesis yang dapat diterima yaitu:

- 1) *engagement* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
- 2) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- 3) komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- 4) *Engagement*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara bersama mempengaruhi motivasi kerja.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan

Hasil pengujian dalam penelitian ini secara empiris memperlihatkan variabel dependent, yaitu hasil motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel independen, yaitu *engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Pada uji R^2 memperlihatkan nilai R^2 sebesar 0,467 atau 46,7 % variabel independen dapat mempengaruhi hasil motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika terdapat suatu perubahan baik penambahan atau pengurangan jumlah indikator motivasi kerja, maka nilai hasil motivasi kerja juga akan mengalami perubahan.

Uji F (Regresi Simultan) dapat digunakan untuk menentukan variabel yang mempengaruhi Independen, antara *engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Nilai F yang diperoleh dengan menggunakan hasil uji F dan nilai Sig adalah 10,522 dan 0,00 dengan tingkat kepercayaan 95 persen (= 0,05). Hasil bilangan F tabel adalah 2.866, didapat dari tabel F tabel yang digunakan dengan derajat kebebasan yang tersisa (df 36 sebagai penyebut df dan 3 sebagai pembilang df). Karena nilai F hitung adalah $10,522 > F$ tabel adalah 2.866 atau nilai Sig. dari 0,000 nilai 0,05, H_0 akan ditolak dan H_1 akan diizinkan. Mengingat hal ini, dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel *engagement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional memiliki dampak yang cukup kuat (Ditinjau dari tabel 5.1) terhadap variabel Y, atau hasil keluaran.

Tabel 5. 1 Derajat Hubungan Koefisien Korelasi

Jarak Antar Interval	Derajat Hubungan
0,800-1,000	Sangat Kuat

Jarak Antar Interval	Derajat Hubungan
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Cukup Kuat
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

Dari penelitian dihasilkan bahwa *engagement* secara signifikan dan positif mempengaruhi motivasi kerja, maka setiap kenaikan 1 nilai terhadap *engagement* maka akan menaikkan nilai motivasi kerja sebanyak 0,433 (Ditinjau dari gambar 4.3). Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Ardillah (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja juga dipengaruhi secara signifikan oleh *employee engagement*, dengan demikian semakin tinggi *engagement* karyawan di Perusahaan maka akan semakin termotivasi dalam bekerja. Hal ini terlihat dari kondisi lapangan, dimana *employee job engagement* merupakan derajat kemampuan seseorang untuk aktif dalam suatu organisasi di dalam suatu perusahaan. Sangat penting untuk harga diri mereka dan kemajuan perusahaan bahwa mereka berpartisipasi dan berkolaborasi secara efektif. Temuan penelitian ini menguatkan pernyataan Aditia et al. (2015) bahwa perilaku yang mendukung dan memotivasi adalah salah satu elemen yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan (*engagement*). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi membantu organisasi mencapai tujuannya melalui pembinaan keterlibatan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Pada studi kasus ini terdapat variabel lain diluar model regresi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Newstrom (2011:111) menyatakan bahwa terdapat indikator lain untuk memotivasi, dapat dilihat dari penelitian McClelland yang fokusnya terhadap beberapa faktor yaitu dorongan pencapaian (*achievement*), keinginan berafiliasi (*affiliation*), dan kekuasaan (*Power*). Hasil temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Adely (2018), Berdasarkan hasil temuan analisis data diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan keinginan karyawan untuk bekerja keras. Perbedaan hasil dengan penelitian ini dapat disebabkan oleh

beberapa faktor, Robbins dan Judge, Mcshane dan Von Glinow (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri yang menentukan arah, kekuatan, dan keuletan seseorang dalam berperilaku secara sadar atas keinginan sendiri. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perbedaan karakteristik dari responden yang membuat hasil temuan berbeda dengan penelitian yang dilakukan Adely (2018), hal ini dapat dijelaskan dengan terdapatnya beberapa faktor lain dalam diri responden PT Krakatau Tirta Industri diluar model regresi yang lebih berpengaruh dan menjadi dorongan untuk memotivasi pekerja dan menentukan arah perilaku, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh besar dalam faktor kekuatan dalam diri yang mendorong motivasi karyawan. Ini berbeda dengan penelitian Adely (2018) yang memiliki responden dengan ciri-ciri dalam dirinya kepuasan kerja adalah faktor yang menjadi alasan untuk termotivasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara komitmen organisasional dan motivasi kerja. Faktor lain dalam studi kasus ini yang tidak termasuk dalam model regresi berdampak pada motivasi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kurang baik antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja. Korelasi sederhana ini menunjukkan bahwa unsur-unsur selain kepuasan kerja telah terkait erat dengan motivasi kerja dalam studi. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Cahyani (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang baik secara tidak langsung terhadap motivasi kerja, yang artinya jika komitmen meningkat maka karyawan akan lebih termotivasi. Hasil asumsi yang bertentangan dengan penelitian Cahyani (2022) dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden. Hal ini dapat dijabarkan melalui adanya sejumlah faktor tambahan pada responden PT Krakatau Tirta Industri yang tidak termasuk dalam model regresi, yang lebih signifikan dan bertindak sebagai katalis untuk memotivasi karyawan dan mendikte arah perilaku, sedangkan komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap faktor kekuatan internal yang memotivasi kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Cahyani (2022), di mana responden memiliki ciri-ciri yang menjadikan komitmen sebagai elemen motivasi dalam kehidupan mereka sendiri.

5.2 Rekomendasi strategi peningkatan motivasi kerja melalui *engagement*

Karena setiap perkembangan *engagement* mempengaruhi penambahan nilai motivasi kerja karyawan secara linier maka PT Krakatau Tirta Industri perlu memperhatikan, memelihara dan meningkatkan *engagement*. Salah satu cara meningkatkan *engagement* ialah dengan memperkuat hubungan manajemen dengan pekerja.

Melibatkan sekelompok karyawan yang kompeten dapat meningkatkan produktivitas mereka di dalam perusahaan. Akibatnya, manajer harus menumbuhkan suasana di mana pekerja lebih antusias dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan perilaku yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai hasil yang lebih baik bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri.

Manajer dan pemimpin perlu menghargai betapa pentingnya keterlibatan. Gaya kepemimpinan mereka sangat pasti dapat meningkatkan keterlibatan, dan pekerjaan mereka sebagai pemimpin harus dapat menginspirasi rasa itu. Selain itu, manajer harus dapat mengarahkan pekerja ke posisi yang paling banyak melibatkan mereka. Lingkungan dan faktor individu yang paling mungkin menyebabkan burnout dan *disengagement* juga harus dipahami oleh para pemimpin (Wildermuth & Wildermuth, 2008)

Menurut Lockwood (2007), beberapa ide inisiatif strategis pemimpin dalam meningkatkan keterlibatan antara lain:

1. Mengkomunikasikan tujuan dan sasaran organisasi dengan jelas dan konsisten.
2. Menetapkan kebijakan dan prosedur yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.
3. Mengkoordinasikan tanggung jawab sehari-hari pekerja dengan tujuan organisasi.
4. Terus melakukan dialog terbuka dengan manajer, manajer, dan staf bawahan.
5. Menghormati manajer yang berhasil mendorong dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

6. Kemampuan untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan.
7. Tawarkan kesempatan dan rintangan kepada karyawan untuk menguji kemampuan mereka.
8. Kejelasan tentang kontribusi yang mungkin diberikan pekerja.
9. Mengakui kontribusi pekerja



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa pernyataan sebagai simpulan untuk menjawab tujuan penelitian:

- 1) *engagement* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. maka setiap kenaikan 1 nilai terhadap *engagement* maka akan menaikkan nilai motivasi kerja sebanyak 0,433.
- 2) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ini berarti tidak ada korelasi yang jelas antara kepuasan kerja dan motivasi kerja.
- 3) komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ini berarti tidak ada korelasi yang jelas antara komitmen organisasional dan motivasi kerja.
- 4) *Engagement*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara bersama mempengaruhi motivasi kerja. Sebesar 46,7% hasil motivasi kerja dipengaruhi variabel independen pada model regresi.
- 5) Inisiatif strategis pemimpin dalam meningkatkan keterlibatan antara lain: Mengkomunikasikan tujuan dan sasaran organisasi dengan jelas dan konsisten; Menetapkan kebijakan dan prosedur yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan; Mengkoordinasikan tanggung jawab sehari-hari pekerja dengan tujuan organisasi; Terus melakukan dialog terbuka dengan manajer, manajer, dan staf bawahan; Menghormati manajer yang berhasil mendorong dan meningkatkan keterlibatan karyawan; Kemampuan untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan; Tawarkan kesempatan dan rintangan kepada karyawan untuk menguji kemampuan mereka; Kejelasan tentang kontribusi yang mungkin diberikan pekerja; Mengakui kontribusi pekerja.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian di atas, peneliti mencoba memberikan saran untuk PT Krakatau Tirta Industri serta untuk penelitian selanjutnya:

- 1) Sebaiknya PT Krakatau Tirta Industri lebih memperhatikan kualitas keterikatan kerja karyawan (*engagement*) untuk merawat dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 2) Untuk penelitian serupa selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel, memperluas variasi variabel, dan memperhatikan model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adely, A. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, 1(3), 106-112
- Aditia Rachmatullah, Ade Irma Susanty, dan Arif Partono. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Di PT. House The House Bandung). e-Proceeding of Management: Vol.2, No.3 Desember 2015 | Page 2919, ISSN: 2355-9357.
- Aisyah, S. (2015). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasamarga Cabang Belmera. *Jurnal Diversita*, 1(1).
- Ardillah, S. (2020). Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. *Media Mahardhika*, 18(3), 364-377.
- Baron, A., & Armstrong, M. (2013). *Human Capital Management. Konsep dan Implementasi*. Terjemahan oleh Liliana Juwono. Jakarta: PPM.
- Cahyani, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Jawa Barat* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PASUNDAN).
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Ehrenberg, R., & Smith, R. (1994). *Modern labour economics*. Harper-Collins.
- Evaluasi Penjualan Bulan Agustus 2022*. 2022. Cilegon: PT Krakatau Tirta Industri.
- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(1), 121-134.
- Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). The race for talent: Retaining and engaging workers in the 21st century. *Human resource planning*, 27(3).

- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hasibuan. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill College.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384-401.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode kuantitatif*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Lockwood, N., 2007. Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role. *HR Magazine*, Volume 52 (3) Special section, pp. 1-11.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- McShane, S., & Glinow, M. A. V. (2010). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44-51.
- Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior. (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.

- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences [by] John T. Roscoe*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*.21: 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., and Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71- 92.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga
- Sugiyono, D. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. (Cetakan ke-27). Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Supranto, J. (2001). *Pengukuran tingkat kepuasan pelanggan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Syafaruddin, A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif*. Cetakan I. BPFE: Yogyakarta.
- Wahyono, T. (2009). *25 Model Analisis Statistik dengan SPSS 17*, Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Wibisono, Y. (2005) *Metode Statistik*. Cetakan pertama, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. (Edisi 3, Cetakan ke-5). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti, A. R., & Erlangga, N. T. A. (2021). Employee Engagement Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan. *IMAGE*, 1(1), 68-84.
- Wildermuth, C., & Wildermuth, M. 2008, 10 Ms of Employee Engagement. T + D, Jan (62) 1, h. 50-53.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

"PENGARUH ENGAGEMENT, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT KRAKATAU TIRTA INDUSTRI"

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada yth:

Bapak/Ibu Karyawan PT. Krakatau Tirta Industri

Saya Arvin Dwiarto yang merupakan Mahasiswa UII Fakultas Teknik Industri jurusan Teknik Industri mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan benar. Kuesioner ini merupakan salah satu langkah dalam penyelesaian rangkaian proses Tugas Akhir.

(Baca terlebih dahulu!) Tata cara pengisian:

Berikut merupakan kuesioner yang ditujukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari variabel bebas dan variabel terikat. Pertanyaan yang diberikan berkisar tentang pendapat psikologis karyawan terhadap komitmen, kepuasan kerja, keterikatan kerja dan motivasi kerja selama kehidupan sebagai karyawan di PT Krakatau Tirta Industri. Isi pertanyaan dengan menggunakan tanda (x) pada setiap skala yang diberikan yaitu S, SS, TS, STS dengan pengertian sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Variabel	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	<i>Engagement (X1)</i>	Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan				

No	Variabel	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	S	SS
2		Saya mendapat banyak kebebasan untuk memutuskan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya				
3		Kontribusi saya diakui secara total				
4		Sarana yang diberikan sangat baik				
5		Saya mendapat banyak kesempatan belajar dalam pekerjaan ini				
6	Komitmen organisasional (X2)	Menurut saya organisasi ini merupakan tempat yang menyenangkan untuk bekerja				
7		Saya percaya bahwa saya mempunyai masa depan yang baik dalam organisasi ini				
8		Saya berniat untuk terus bekerja dalam organisasi ini				
9		Saya tidak senang dengan cara organisasi melakukan bisnisnya				
10		Saya percaya produk yang dihasilkan organisasi ini sangat memuaskan				
11	Kepuasan kerja (X3)	Kondisi fisik termasuk peralatan kerja tempat kerja saya baik				
12		Jenis pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya				
13		Pengaturan waktu kerja sesuai dengan jenis pekerjaan saya				
14		Waktu istirahat yang diberikan sesuai dengan kebutuhan				
15		Saya puas dengan kesempatan promosi yang diberikan				
16		Sistem dan besaran gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan hasil kerja saya				
17		Saya memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja				
18	Motivasi Kerja (Y)	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan				
19		Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan				

No	Variabel	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	S	SS
20		Saya tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung				
21		Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya				
22		Saya mau mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan perusahaan				

