



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN SAMBUNGAN RUMAH
PT. GENERASI MUDA TEKNIK RIAU PEKANBARU**



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

NANA SEPTIA DIPINTO

11361203073

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN SAMBUNGAN RUMAH
PT. GENERASI MUDA TEKNIK RIAU PEKANBARU**

**Disusun Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi**



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

NANA SEPTIA DIPINTO

11361203073

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN SAMBUNGAN RUMAH
PT. GENERASI MUDA TEKNIK RIAU PEKANBARU**

Disusun oleh :

NANA SEPTIA DIPINTO

11361203073

SKRIPSI

**Telah Diterima dan Disetujui untuk Dimunaqasyahkan
Dalam Sidang Panitia Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Pekanbaru, 11 Februari 2021

Pembimbing

Jhon Herwanto, S.Psi, M.Si

NIP.19701030 199903 1004



PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

© Nama Mahasiswa : NANA SEPTIA DIPINTO
 NIM : 11361203073
 Judul Skripsi : Hubungan Work Engagement Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan SR PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi. Diuji pada :

Hari / Tanggal : Selasa 23 February 2021
 Bertepatan dengan :

TIM PENGUJI

Ketua,

(.....)

Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd
 NIP. 1966 0423 199403 2 001

Sekretaris,

(.....)

H. Jhon Herwanto, M.Si
 NIP. 19701030 199903 1 004

Penguji I,

(.....)

Linda Aryani, M.Si
 NIP. 1974 0212 200710 2 002

Penguji II,

(.....)

Rita Susanti, S.Psi., M.A
 NIP. 1984 1011 201101 2 016

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini kepada :

(Alm) Ayahnda dan Ibunda,
 Sebagai kado kecil untuk ayah
 yang selalu memberikanku ribuan hadiah yang tak pernah bisa kugantikan semasa
 hidupnya

Sebagai bingkisan sederhana untuk ibu
 yang selalu menyelimutiku dengan kesempurnaan

Adik-adikku,
 Terimalah kebahagiaan ini
 sebagai ultimatum, pemantik api tekad dan azam yang kuat
 agar kita yakin bahwa kita mampu melampauinya

Sahabat dan keluarga besar,
 yang doanya menghantarkanku
 menggapai semua cita-cita yang pernah
 termimpikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang,
melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(QS. AL-BAQARAH : 286)

“Aku tak gagal dalam ujian, aku hanya telah
menemukan 100 cara yang salah”

(Benjamin Franklin)

Problem hidup akan selalu ada dan jangan pernah untuk
lari darinya, oleh karna itu hadapi dengan hati dan
pikiran yang tenang, temukan solusi, dan mohon
pertolongan Allah serta beserah diri pada- Nya”

(Nana S. Dipinto)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

***Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT karena setiap detak jantung denyut nadi dan hembusan nafas ialah nikmat yang telah Allah SWT berikan yang patut disyukuri dan atas segala rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing manusia dari alam kebodohan ke alam berilmu pengetahuan.

Penyusunan skripsi dengan judul “**Hubungan Work Engagement Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Sambungan Rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru**” ini peneliti sadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan baik itu dalam penulisan maupun pelaksanaannya. terselesaikannya penelitian ini tidak terlepas dari berbagai dorongan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak yang menjadikan tulisan sederhana ini menjadi karya ilmiah. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag., selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Yasmaruddin Bardansyah, Lc, M.A. selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Zulhiddah, M.Pd. selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dra. Nurhasnawati, M.Pd. selaku Wakil Dekan III.

Ibunda Dr. Yulita Kurniawati, M.Psi. selaku Penasehat Akademik. Terimakasih atas pengarahan, bimbingan yang diberikan kepada peneliti dari awal hingga akhir perkuliahan. Tanpa jasa ibunda pastinya peneliti tidak akan pernah menyelesaikan studi ini dengan baik.

5. Ayahanda tercinta di Fakultas Psikologi ini yakni Bapak Jhon Herwanto, S.Psi, M.Si selaku pembimbing. Terimakasih atas semua waktu, bimbingan dan pengarahan yang telah ayahnda berikan dengan ikhlas dan sabar dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.

Ibunda Linda Aryani, M.Si selaku Narasumber I, terimakasih atas dukungan, motivasi serta nasehat kepada peneliti dalam kemajuan skripsi ini.

Ibunda Rita Susanti, S.Psi., M.A selaku Narasumber II, terimakasih atas dukungan, motivasi serta nasehat kepada peneliti dalam kemajuan skripsi ini.

Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terimakasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga menjadi bekal dan berkah yang baik bagi peneliti dalam menjalani kehidupan. Kepada seluruh pegawai akademik, TU, serta para CS yang telah menjaga ketertiban dan



kenyamanan dalam perkuliahan, peneliti ucapkan terimakasih sebesar besarnya atas kinerja mereka.

Untuk seluruh pengurus dan pimpinan PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru, yang telah mempermudah administrasi dalam memberikan izin untuk melakukan penelitian.

10. Kedua orangtua peneliti, Ayahanda (Alm) Yudasril, S.E tercinta yang telah bertitik peluh membesarkanku hingga akhir hayatnya dan Ibunda Asnidar, S.H tersayang, terimakasih atas do'a, dukungan, nasehat serta berkenan menjadi orangtua serta sahabat buat peneliti.
11. Buat adinda tersayang Dani Martin Dinata dan Reza Oktria Nanda yang selalu senantiasa memberi motivasi dan senantiasa mendukung seluruh aktivitas peneliti.
12. Buat keluarga besarku tercinta pihak ibu, nenek Syamsiar Ilyas, Adang Afrizal, Ayah Asra Wilzon, Uning Arwin Darwis, Itam Andi Wijaya, Mande Aida Fitri Yeni, S.Pd, Uncu Adrian Novi, S.T, dan buat Keluarga besarku tercinta pihak ayah nenek upiak, Mak uo, Etek Desrita, serta Onen Imelda Risti, A.Md, dan saudara yang selalu mendoakan peneliti untuk mencapai cita-cita. Terimakasih atas dukungan dan nasehat-nasehat yang diberikan sehingga peneliti bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
13. Teruntuk Nabila Azizah, S.Sos sahabat sekaligus saudara yang telah setia selalu menemani dalam suka dan duka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

14. Teruntuk Nusaibah, S.Psi, sahabat seperjuangan dari awal perkuliahan hingga skripsi selesai. Terimakasih telah menjadi sahabat yang selalu support dalam hal apapun, menjadi tempat bercerita dan berbagi.
15. Teruntuk seluruh responden dalam penelitian ini karyawan PT. Generasi Muda Teknik Riau yang bersedia berpartisipasi dan meluangkan waktunya dalam mengisi skala penelitian, tanpa bantuan dan kontribusi para responden penelitian ini tentunya tidak akan dapat diselesaikan.
16. Buat saudara seperjuangan angkatan 2013 dan terkhusus kelas B dan teman-teman seangkatan mulai dari kelas A, C, D, F, G, H, I, J dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih.
17. Buat sahabat sekaligus kakak Rani Gayatri Hadi, S.Psi, Winda Farida, S.Psi, Selly Dwinta Putri, S.T, Rahmadhini, S.Psi, M.SI, Annisa, S.Pd, dan Dhea Karina Rusdi, S.T terima kasih banyak atas canda tawa yang tersirat pesan moral, motivasi dan dukungan yang tidak ada henti hentinya. Pitri Edward, S.T, Rima Ari Yulanda, Riana Yudesra, Serta sahabat lainnya yang senantiasa menuliskan banyak cerita yang menjadi pelajaran hidup buat peneliti.
18. Teruntuk Fuad Zaki Marzuq, S.Psi. Rahmat Hidayat, S.Psi, dan Yogi Jaspindo, S.Sos yang selalu support dalam menyelesaikan skripsi hingga selesai.
19. Teruntuk para Saudara Pendaki Gunung Indonesia (PGI) Korwil Riau, Bang Dede Ilham, Bang Barak, Dachalik, Bang Pupu, Bang Ari, Bang Mike, Darbot, Habib, Masyuud, Nahwan, Kayuun, Mami Yana, Kak Cici, dan Kak Mega.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20. Teruntuk para Saudara Matras Usang Bang Dep, Wakgen, Bang Putra, Kak Luby, Bang Edu, Kak Dewi, Mas Gon, Acong, dan kawan-kawan djuang yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas semua masukan dan ilmu serta pengalaman yang telah diberikan.
21. Teruntuk Keluarga besar Sepenuh Arti (SEPART) Coffee Shop Fauzan Mubarroq, Kuki Liona, Rahmad Khaidomi, dan Geo Fanka serta, serta Mas Aga, Arif Rahmad, Hendhika, Rio yang senantiasa selalu memberi support, agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Tiada makhluk yang sempurna di dunia ini termasuk peneliti yang pastinya tak luput dari salah dan khilaf. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun demi sebuah kesempurnaan sangat peneliti harapkan dari para pembaca. Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dalam pengetahuan, perkembangan keilmuan psikologi dan aplikasinya pada masyarakat.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Pekanbaru, Februari 2021

Nana Septia Dipinto
NIM. 11361203073



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
Abstrak	xiii
Abstract	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Keaslian Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJUAN PUSTAKA	
A. Produktivitas Kerja	11
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	11
2. Indikator Produktivitas Kerja.....	14
3. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja	17
B. Work Engagement.....	19
1. Pengertian Work engagement	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work engagement</i>	22
3. Dimensi Work engagement.....	25
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Definisi Operasional.....	32
1. Produktifitas Kerja	32
2. <i>Work engagement</i>	33
D. Subjek Penelitian.....	33
1. Populasi Penelitian	33
2. Sampel Penelitian	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
1. Skala Produktivitas Kerja.....	35
2. Skala Penerapan <i>Work engagement</i>	36
F. Uji Coba Alat Ukur.....	37
G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pelaksanaan dan Pengumpulan Data.....	44
B. Hasil Analisis Data.....	44
1. Uji Normalitas	44
2. Uji Linieritas	45
3. Uji Hipotesis.....	46
C. Analisis Tambahan.....	47
1. Kategorisasi Variabel Produktifitas Kerja (Y)	47
2. Kategorisasi Variabel <i>Work Engagement</i> (X).....	49
D. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Blue Print Skala produktifitas kerja Untuk <i>Try Out</i>	36
Tabel 3. 2	Blue Print Skala <i>Work engagement</i> untuk Try Out.....	37
Tabel 3. 3	<i>Blue Print</i> Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Produktifitas Kerja	40
Tabel 3. 4	Blue Print Skala <i>Work engagement</i> untuk Try Out.....	41
Tabel 3. 5	Blue Print Skala produktifitas kerja untuk penelitian	42
Tabel 3. 6	Blue Print Skala <i>Work engagement</i> untuk penelitian.....	42
Tabel 4. 1	Uji Normalitas	45
Tabel 4. 2	Uji Linieritas	46
Tabel 4. 3	Uji Hipotesis.....	47
Tabel 4. 4	Rumus Kategorisasi.....	48
Tabel 4. 5	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel produktifitas kerja (Y)	48
Tabel 4. 6	Kategorisasi Variabel Produktifitas Kerja (Y)	49
Tabel 4. 7	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Work Engagement</i> (X)	50
Tabel 4. 8	Kategorisasi Variabel <i>Work Engagement</i> (X).....	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Validasi Alat Ukur	58
Lampiran B : Skala <i>Try Out</i>	81
Lampiran C : Tabulasi <i>Try Out</i>	88
Lampiran D : Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Try Out</i>	93
Lampiran E : Skala Penelitian	105
Lampiran F : Tabulasi Data Penelitian	110
Lampiran G : Uji Asumsi	117
Lampiran H : Guideline Wawancara dan Verbatime	122
Lampiran I : Surat Penelitian	127

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN SAMBUNGAN RUMAH PT. GENERASI MUDA TEKNIK RIAU PEKABARU

Oleh:

Nana Septia Dipinto

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak

Produktifitas kerja adalah suatu perilaku yang mempunyai semangat yang tinggi serta usaha dalam mencapai sebuah target yang telah ditentukan, sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan mengkaji secara ilmiah hubungan *work engagement* dengan produktifitas kerja pada karyawan. Sampel penelitian adalah 65 seluruh karyawan sambungan rumah yang bekerja di PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan skala *work engagement* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker, 2002) dan skala produktifitas kerja (Gilmore dan Erich Fromm, 2009). Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan antara *work engagement* dengan produktifitas kerja, dilihat dari nilai R sebesar 0.515 dengan signifikansi 0.000. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa nilai yang menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktifitas kerja pada karyawan sambungan rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi produktifitas kerja karyawan, maka semakin tinggi *work engagement* karyawan sambungan rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru.

Kata Kunci: *Work engagement*, dan Produktifitas Kerja

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

***CORRELATION BETWEEN WORK ENGAGEMENT WITH WORK
PRODUCTIVITY OF HOUSE INSTALLATION ENGINEERS IN PT.GENERASI
MUDA TEKNIK RIAU***

PEKANBARU

By:

Nana Septia Dipinto

Faculty of Psychology, Sultan Syarif Kasim Riau State Islamic University

Abstract

Work productivity is a manner that has a high enthusiasm and effort in achieving a predetermined target, so it could had an impact with a good work quality. This study aims to scientifically examined the correlation between work engagement with work productivity of the engineers. The research sample was 65 all the engineers of house installation in PT.Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru. The research data were obtained using a work engagement scale from the Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, and Bakker (2002), and a scale based on Gilmore and Erich Fromm's work productivity theory modified by Sedarmayanti (2009). In this study the hypothesis is accepted, which there is a correlation between work engagement with work productivity, seen from the F value of 22,754 with a significance of 0,000. In this study we found that an R value of 0.515 which indicates that work engagement has a positive and significant relationship with work productivity on the engineers of house installation in PT.Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru. This shows that the higher the work productivity of the employees, the higher the work engagement of engineers of house installation in PT.Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru.

Keywords: *Work engagement, and Work Productivity*

UIN SUSKA RIAU



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di lingkungan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kualitas demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi (Parmin, 2014).

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada penilaian konsumen terhadap perusahaan. Peningkatan akan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan demi tercapainya tujuan perusahaan (Aryansah & Erika, 2013). Tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan tidak mungkin tercapai sesuai dengan yang diharapkan, jika sumber daya manusia yang berkualitas tinggi tetapi tidak bisa memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan pencapaian dan tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



manusia merupakan dasar dari segala aktivitas produksi yang harus dapat ditingkatkan dan dikembangkan agar kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan (Anggraeni & Soebari, 2015).

Baik atau buruknya sumber daya manusia dapat dilihat dari produktifitas kerja dalam sebuah perusahaan. Produktivitas kerja menurut *National Productivity Board* adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan menurut Suroyo (2016) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Klinger dan Nanbaldian (1993) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan (dalam Triton, 2010). Produktivitas yang meningkat, berarti perfomansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan, karena produktivitas karyawan akan menentukan kesanggupan sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Mukti, 2016). Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan, karena produktivitas kerja karyawan merupakan alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, maka keuntungan sebuah perusahaan akan meningkat (Hidayat & Ullya, 2016).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebuah perusahaan tidak menutup kemungkinan untuk memiliki karyawan dengan produktifitas yang rendah. Seperti karyawan PT. Generasi Muda Teknik Riau, melalui wawancara yang telah dilakukan peneliti pada hari senin tanggal 25 Maret 2019, terhadap koordinator karyawan. Hasil dari wawancara diketahui bahwa karyawan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya seperti karyawan yang sering terlambat masuk kerja, karyawan merasa jenuh dan bosan dengan rutinitas pekerjaan yang diberikan, kurangnya koordinasi dengan karyawan dibidang lain, pekerjaan yang dibawa pulang kerumah sehingga kurangnya menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, dan meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir. Hal tersebut berdampak pada PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru selaku yang memberi perintah kerja, seperti tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh PLN sehingga PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru akan putus kontrak dengan PLN dan juga akan berdampak pada konsumen dari PLN yang mana pada seharusnya konsumen telah dapat menikmati fasilitas listrik akan tertunda karna hal tersebut.

Hasil wawancara di atas jika ditinjau melalui ciri-ciri produktifitas berdasarkan Gilmore & Fromm (Sedarmayanti, 2009) maka diketahui tidak disiplin, terlambat masuk kerja, dan meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja merupakan ciri-ciri produktifitas kerja dari Gilmore & Fromm (Sedarmayanti, 2009) dalam golongan bertanggung jawab. Disiplin merupakan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa adanya paksaan. Disiplin tanpa di dampingi dengan rasa tanggung jawab akan membuat segala sesuatunya berjalan kurang lancar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bertanggung jawab merupakan perilaku karyawan yang melaksanakan amanah dengan sungguh-sungguh dan tidak merasa terbebani atas perkerjaan. Sedangkan jenuh dan bosan merupakan ciri-ciri produktifitas dari Gilmore & Fromm (Sedarmayanti, 2009) yakni ciri merasa cinta terhadap pekerjaan. perasaan jenuh dan mudah bosan dari pada karyawan merupakan perwujudan kurangnya rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan. Apabila manusia mencintai pekerjaannya, maka rasa jenuh dan bosan akan terhindar. Dalam wawancara juga diketahui rendahnya koordinasi antara sesama karyawan. Hal ini sesuai dengan ciri produktifitas Gilmore & Fromm (Sedarmayanti, 2009) yakni mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya dalam mewujudkan produktifitas kerja yang tinggi seseuai dengan tuntutan pada perusahaan. sedangkan hasil wawancara yang ditinjau dari ciri-ciri *work engagement* berdasarkan Schaufelli (2003) dalam golongan absorpsi dimana seseorang tenggalam dalam pekerjaannya dan ia merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. pekerjaan yang dibawa pulang kerumah sehingga kurangnya menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi

Ketika produktifitas karyawan tinggi maka perusahaan akan mampu bersaing dan mudah dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki produktifitas yang tinggi, maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan berkontribusi terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan dengan produktifitas yang tinggi akan mempunyai semangat dan daya tahan yang besar ketika dihadapkan dengan tuntutan kerja yang tinggi, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang optimal (Prayitno, 2016).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Produktivitas merupakan hasil dari kinerja para karyawan, yang mana produktivitas akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan (Hasanah & Rahmat, 2016). Produktivitas kerja dianggap mewakili kapasitas faktor kerja untuk menciptakan volume layanan atau barang dalam jangka waktu tertentu (Seracin, Viorica, & Raluca, 2013). Komponen terpenting dalam terciptanya produktivitas dalam perusahaan adalah ketika karyawan fokus pada perusahaan tersebut. Perusahaan akan dituntut untuk mendapatkan karyawan yang memiliki inisiatif, dedikasi, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga didorong untuk menunjukkan semangat dan antusias yang tinggi. Hal tersebut merupakan ciri karyawan yang memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya (Bal & Arnold, 2010).

Anoraga (2006) mengatakan ada beberapa faktor yang sangat diinginkan para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu dari banyak faktor yang menarik dalam mempengaruhi pegawai adalah faktor keterlibatan. Pegawai yang merasa terlibat dalam perusahaan atau lembaga akan semangat dalam bekerja, dapat memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan atau lembaga (Hewwit, 2012). Pegawai yang terlibat pada pekerjaannya dapat memberikan keuntungan yang kompetitif, termasuk produktivitas tinggi. Istilah keterlibatan karyawan hadir dan dipercaya bisa berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Istilah ini hadir dan dipercaya bisa meningkatkan dengan produktivitas karyawan hingga 72 persen dengan tiga faktor pembentuk utamanya yaitu fokus konsumen, komunikasi, dan kompensasi dengan persentase kontribusi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap keterlibatan karyawan masing-masing 97 persen, 79 persen, dan 66 persen (Diah, 2014., di akses tanggal 2 Oktober 2018).

Engagement atau keterlibatan kerja merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas dari sekelompok karyawan yang berbakat dalam organisasi, oleh karena itu para manajer perlu untuk menciptakan lingkungan agar para karyawan merasa lebih bergairah dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan perilaku bahwa organisasi perlu untuk mendorong ke arah hasil yang lebih baik, tidak hanya untuk organisasi tetapi juga untuk para karyawan sebagai individu (Santosa, 2012). Mujiasih & Ika menyatakan bahwa dalam penelitian sebelumnya menyatakan *engagement* merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas, kepuasan pelanggan, dan juga meningkatkan turnover. Melihat hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa sangat penting bagi sebuah organisasi untuk berfokus dalam meningkatkan *engagement* karyawan dalam bekerja (Kurniawati, 2014).

Work engagement pada karyawan muncul ketika karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaannya, mereka tidak mengetahui apakah bisa mendapatkan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya, mereka tidak mengetahui apakah dengan pekerjaannya, dirinya dapat berpartisipasi terhadap pengembangan serta mendapatkan umpan balik, dan mereka tidak merasa bahwa kontribusi yang diberikan pada pekerjaannya dapat menguntungkan organisasi dan mendapat apresiasi. Mawengkang dan Hana (2016) mengatakan bahwa indikasi adanya masalah *work engagement* pada karyawan dalam perusahaan yaitu antara lain “karyawan yang memiliki *work engagement* rendah ditunjukkan dengan perilaku

sering adanya keluhan ketika diberikan tambahan tugas, etika pulang terlambat, dan juga adanya perilaku kecurangan dalam absensi terutama pada hari kerja. Masalah-masalah tersebut menjadi indikator dari dampak *work engagement* terhadap produktivitas, profitabilitas, keamanan di tempat kerja, dan ketidakhadiran karyawan (Gallup dalam Mawengkang dan Hana 2016).

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji secara ilmiah tentang “Hubungan *Work engagement* dengan Produktivitas Kerja pada karyawan Sambungan Rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut ”Apakah terdapat Hubungan *Work engagement* dengan Produktivitas Kerja pada karyawan Sambungan Rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara ilmiah sejauh mana Hubungan *Work engagement* dengan Produktivitas Kerja pada karyawan Sambungan Rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang “*Improving Employee Productivity Through Work engagement : Empirical Evidence From Higher Education Sector*” yang dilakukan oleh Jalal Hanaysha (2016) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dimensi *work engagement* yaitu vigor, dedikasi, dan absorpsi memiliki efek positif terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah subjek dan tempat penelitian.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Suroyo (2016) yang berjudul “Kedisiplinan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan”. Penelitian ini menunjukkan bahwa dampak kedisiplinan berdampak pada produktivitas kerja. Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah subjek dan tempat penelitian. Persamaannya adalah variabel produktivitas kerja sebagai variabel (Y).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dyah Ayu Handayani (2016) dengan judul “Hubungan Antara *Work engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Kontrak” penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi yang positif antara *Work engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan kontrak. Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan ini adalah subjek merupakan karyawan kontrak dan tempat penelitian, sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel *Work Engagement* sebagai variabel (X).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Ludviana Dwi Budiastuti (2011) yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah Di Gunungpati Semarang” menunjukkan bahwa faktor motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja operator jahit pada Konfeksi Amanah di Gunungpati Semarang. Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah subjek dan tempat penelitian. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel produktivitas kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian yang menghubungkan antara *work engagement* dengan produktivitas kerja pada karyawan Sambungan Rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru belum pernah diteliti sebelumnya.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan memberi kontribusi bagi pengembangan keilmuan psikologi khususnya ilmu bidang psikologi industri dan organisasi baik dari aspek teoritis maupun praktis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bidang psikologi yang berkaitan dengan *Work Engagment* dengan Produktivitas kerja pada karyawan yang nantinya dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pemahaman dan pemahaman lebih mengenai *Work engagement* dengan Produktivitas kerja pada karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan yang berguna bagi mahasiswa sebagai referensi, organisasi mengenai kohesivitas kelompok, serta pihak-pihak lain yang berkepentingan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. PRODUKTIVITAS KERJA

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Gilmore (1974) menyatakan bahwa orang yang produktif adalah orang yang memberikan kontribusi secara nyata dan signifikan dalam bidang pilihannya, imajinatif, tanggap, dan inovatif dalam bagaimana ia menghadapi masalah serta kecakapan dalam mencapai tujuan (kreativitas), dan mereka yang dapat bertanggung jawab dan responsif terhadap hubungannya dengan orang lain secara bersamaan.

“Who is making a tangible and significant contribution in his chosen field, who is imaginative, perceptive, and innovative in his approach to life problems and to accomplishment of his own goals (creativity), and who is at the same time both responsible and responsive in his relationship with other.”

Pada dasarnya produktivitas kerja adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas nasional mengartikan sebagai mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin (Suroyo, 2016), sedangkan menurut formulasi *National Productivity Board* (NPB)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Singapore mengungkapkan produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan (Sedarmayanti, 2009).

Dilihat dari segi Psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakangi, berarti berbicara tentang produktivitas, tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja. Menurut Anoraga (2006) produktivitas kerja seseorang merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungannya, maksudnya jika menginginkan bertambah tinggi produktivitas seorang karyawan, maka perlu di "oprek-oprek" masalah lingkungan maupun kepribadiannya. Menurut Siagian produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal (dalam Anggraeni, 2015). Produktivitas mempunyai kaitan erat dengan keinginan atau kemauan seseorang untuk mencapai sesuatu yang lebih baik.

Produktivitas kerja merupakan keseimbangan antara semua faktor-faktor produksi yang akan memberikan output yang paling besar dengan usaha tertentu. John Soeprihanto berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa hasil akhir yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperoleh di dalam proses produksi yang tidak lepas dari efisiensi dan efektifitas (dalam Sulistiyani & Rosdiah, 2009).

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu a). Efektivitas yang mengarahkan kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yang merupakan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai dan b). Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu digunakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya (Suroyo, 2016).

Menurut Sugeng Budiono produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna, bahwa dalam perusahaan atau lembaga, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain (dalam Alimuddin, 2012).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore & Fromm (dalam Sedarmayanti, 2009), tentang individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakannya konstruktif

Suatu tindakan yang bersifat membangun, membina dan memperbaiki. Contohnya memberikan saran tanpa bersikap menggurui, walaupun melontarkan kritik tetapi bersikap untuk membangun dan untuk memperbaiki dimasa yang akan datang. Sikap konstruktif berasal dari hati yang positif.

2. Percaya pada diri sendiri

Merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Orang yang percaya diri yakin atas kemampuan mereka sendiri serta memiliki pengharapan yang realistis, bahkan ketika harapan mereka tidak terwujud, mereka tetap berpikiran positif dan dapat menerimanya. Menurut Thantaway dalam kamus istilah Bimbingan dan Konseling (2005), percaya diri adalah kondisi mental atau psikologis diri seseorang yang memberi keyakinan kuat pada dirinya untuk berbuat atau melakukan sesuatu tindakan.

3. Bertanggung jawab

Sikap tanggung jawab adalah sikap yang senantiasa menyelesaikan tugas dengan penuh kesadaran. Tanggung jawab adalah ciri - ciri manusia yang

beradab atau (berbudaya). Manusia merasa bertanggung jawab karena adanya rasa sadar dan menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu dan menyadari bahwa pihak lain pasti memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Disiplin merupakan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa adanya paksaan. Disiplin tanpa di dampingi dengan rasa tanggung jawab akan membuat segala sesuatunya berjalan kurang lancar.

4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan

“Orang yang bekerja keras akan mengalahkan orang yang cerdas, tetapi orang yang pekerja keras dapat dikalahkan oleh orang yang mencintai pekerjaannya”. Apabila manusia mencintai pekerjaannya, maka rasa jenuh dan bosan akan terhindar dan akan menimbulkan kegigihan, kesungguhan, rasa senang, kerja keras dan rasa ingin memiliki pun timbul karena manusia tersebut mencintai pekerjaannya, maka hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut akan lebih bermakna.

5. Mempunyai pandangan ke depan

Kesuksesan bukan akhir dari suatu keinginan, tetapi merupakan awal dari suatu keberhasilan dan dapat dijadikan bekal dan modal dasar dan pengalaman untuk menggapai keinginan yang lebih besar. Kegagalan bukan harga mati, bahkan ada yang mengatakan bahwa kegagalan merupakan keberhasilan yang masih tertunda. Kegagalan bisa bangkit dan berubah menjadi kesuksesan. Kegagalan akan menjadi awal keberhasilan manakala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang mengalami kegagalan tersebut dapat mengambil pelajaran yang berharga dibalik pengalaman kegagalan

6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan berubah-ubah.

Kondisi organisasi saat ini dinamis, dimana informasi mengalir dengan sangat deras serta teknologi berkembang dengan sangat pesat membutuhkan kemampuan untuk dapat adaptif dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat dan baik. Tindakan yang dibutuhkan adalah proaktif terhadap perubahan dan senantiasa belajar untuk melakukan penyesuaian, mengatasi masalah, dan menyongsong perubahan.

7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif).

Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling banyak manfaatnya bagi lingkungannya. Hal ini dapat dilakukan dengan senantiasa melakukan kontribusi positif terhadap lingkungannya dengan membantu menyelesaikan permasalahan yang muncul baik didalam lingkup tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), maupun diluar tupoksi sesuai dengan permintaan dari rekan kerja, prioritas pekerjaan, dan kemampuan yang ada. Untuk itu dibutuhkan daya kreatif, imajinatif, dan inovatif dalam menghadapi segala perubahan kondisi yang ada.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Pengembangan diri merupakan bentuk perwujudan dari aktualisasi diri, yaitu proses untuk mewujudkan dirinya yang terbaik sejalan dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Setiap individu mempunyai kekuatan yang bersumber dari dirinya, namun banyak orang yang merasa tidak mempunyai kemampuan apa-apa, merasa dirinya tidak berguna dan tidak mampu mencapai aktualisasi diri.

3. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja (Anoraga, 2006), yakni :

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti, 2009) adalah :

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercemin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan (quality control circles) dan panitia mengenai kinerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan yang tercemin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam usaha.

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat tenaga kerja yang dicapai seseorang (Rahmawati, 2013), situasi yang mendukung misalnya :

- a. Kondisi Sarana Usaha Yang Baik
- b. Ruang Yang Tenang
- c. Pengakuan Atas Pendapat Rekan Kerja Yang Lain

- d. Pemimpin Yang Mengerti Kebutuhan Karyawan Dan Tidak Otoriter Tetapi Demokratis.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa Produktifitas kerja adalah suatu sikap yang mempunyai semangat yang tinggi serta usaha dalam mencapai sebuah target yang telah ditentukan, sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik. Terdapat delapan indicator yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu tindakan yang konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan kedepan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya. Produktivitas dapat dikatakan sebagai fungsi dari efektivitas dan efesiensi. Efektivitas dan efesiensi yang tinggi, menghasilkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas juga merupakan sebagai suatu perbandingan dari hasil kegiatan yang seharusnya.

B. WORK ENGAGEMENT

1. Pengertian Work engagement

Work Engagement berkembang dari psikologi positif sebagai lawan dari burnout dan merupakan salah satu aspek dari *well-being*, kondisi yang positif, *self-fulfillment*, dan aktivitas mental dengan karakteristik yang penuh semangat. *Work engagement* yang tinggi dalam diri pekerja akan membuat pekerja tersebut memiliki

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semangat tinggi dalam bekerja, termotivasi, berkomitmen dan antusias. *Work engagement* ini membuat seorang pekerja merasa keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi (Cucuani, dkk. 2015).

The Institute for Employment Studies (IES) mendefinisikan bahwa *Engagement* sebagai sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi dan nilainya (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004). Karyawan yang terlibat, sadar akan konteks bisnis dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi (Endres & Lolita, 2008). Menurut Merriam-Webster *Employee Engagement* atau keterlibatan kerja mengacu pada hubungan karyawan dengan dirinya bekerja sedangkan keterlibatan karyawan juga dapat mencakup hubungan dengan organisasi. *Engagement* mengacu pada keterlibatan, komitmen, semangat, antusias, penyerapan, upaya terfokus, dedikasi, dan energi (Schaufeli, 2013).

Employee engagement atau *work engagement* dicirikan sebagai perasaan komitmen, semangat dan energi, tingkat upaya (usaha) yang tinggi, ketekukan bahkan dengan tugas yang paling sulit, harapan yang tinggi serta inisiatif (Dickson, 2008). Hasil dari *work engagement* sangatlah besar, tingkat perputaran yang lebih rendah ke produktifitas yang lebih tinggi, oleh karena itu karyawan yang terlibat dalam perusahaan merupakan asset bisnis yang berharga. Lockwood (2007) menyatakan bahwa karyawan yang sangat terlibat dalam proses kerja, mereka memahami,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merancang, dan menerapkan perubahan di tempat kerja serta mereka lebih terlibat dalam proses. Keterlibatan karyawan yang tinggi serta keyakinan dan sikap yang positif akan mengarahkan ke peningkatan kinerja sebagai pendorong untuk kesuksesan suatu organisasi.

Tower Perrin (2003) mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai sebagai kesediaan karyawan dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus. Rasa keterlibatan terhadap organisasi ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor emosional dan rasional berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Khan (1990) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.

Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuesioner yang memang untuk mengukur keterlibatan kerja (*work engagement*), *Utrecht Work engagement Scale (UWES)* (Schaufeli, dkk, 2003). Seorang karyawan yang tergolong memiliki *work engagement* dengan kata lain dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya. Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi, yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu Vigor, Dedication, dan Absorption.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori diatas mengenai *work engagement* adalah *work engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan yang memahami peran mereka dalam bekerja berarti karyawan tersebut bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan dalam organisasi tersebut. Karyawan seperti itu akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan atas apa yang diharapkan, baik dalam waktu maupun energi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work engagement*

Lockwood (2007) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* antara lain budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. Keinginan untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan adalah faktor yang paling berpengaruh dalam mendorong *work engagement*, karyawan mampu melakukan sesuatu yang menarik dan bermakna, membantu memberi sebuah ide enting sebagai inspirasi dan pencapaian diri, yang mengarahkan pada rasa bangga dalam diri karyawan dan perusahaan atau lembaga (Perrin, 2003). Ada 3 (tiga) faktor pendorong dalam *Work Engagement* menurut Perrin (2003), yaitu :

- a. Minat Manajemen Senior dalam Kesejahteraan Karyawan.
- b. Tantangan dalam bekerja
- c. Pengambilan keputusan yang otoritas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor pendorong *work engagement* yang paling kuat menurut (Robinson, Perryaman & Hayday, 2004) adalah perasaan dihargai dan merasa terlibat, seperti a) Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, b) Karyawan dapat menyuarkan ide-ide yang dimiliki dan pimpinan dapat mendengarkan serta menghargai pendapat yang disampaikan oleh karyawan, c) Kesempatan karyawan dalam mengembangkan pekerjaannya, dan d) Sejauh mana Perusahaan atau Lembaga memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan atas kontribusi karyawan dalam mengembangkan perusahaan atau Lembaga. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang diantaranya adalah :

a. Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja merupakan aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja tersebut meliputi empat faktor yang diantaranya adalah :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tuntutan emosi
- 3) Ketidaksesuaian emosi
- 4) perubahan terkait organisasi

Efek yang dapat ditimbulkan dari tuntutan tersebut bisa berupa depresi akan pekerjaan dan kecemasan dalam pekerjaan sehingga tuntutan pekerjaan dapat

mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan. *Work engagement* karyawan dapat menurun jika beban kerja karyawan terlalu berat.

b. Sumber Kerja

Keterlibatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Sumber kerja yang baik akan menyebabkan karyawan lebih mudah mengatasi tuntutan pekerjaan sehingga dapat memunculkan *work engagement* pada karyawan yang lebih tinggi.

Kahn (1990) menganalisa ada tiga hal yang dapat dijadikan prediktor *work engagement*, yaitu :

a. Kebermaknaan (*Meaningfulness*)

Meaningfulness psychological dapat dilihat sebagai perasaan bahwa seseorang menerima pengembalian atas investasinya pada organisasi berupa harga atau pembayaran, energi kognitif maupun energi emosional. Hal-hal yang mempengaruhi kebermaknaan yaitu tugas, peran dan interaksi kerja.

b. Keamanan (*Safety*)

Keamanan, kenyamanan, jaminan perlindungan yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengekspresikan dirinya tanpa takut, kebebasan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berekspresi, kejujuran, sehingga tercipta kondisi dimana seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal-hal yang dapat mempengaruhi keamanan yaitu hubungan interpersonal, dinamika kelompok, gaya dan proses manajemen, serta norma dan organisasi.

c. Ketersediaan (*Availability*)

Ketersediaan secara fisik, emosional, serta psikologis dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Memiliki kapabilitas untuk mengelola fisik, energi emosional, dan intelektual dalam melakukan pekerjaannya. Hal-hal yang mempengaruhi ketersediaan adalah energi fisik, emosional, keamanan dan kehidupan luar.

3. Dimensi Work engagement

Menurut Schaufeli, dkk (2002) *Work engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan sebagai berikut :

- a. Vigor atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan.
- b. Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuesioner yang memang untuk mengukur keterlibatan kerja (*work engagement*), *Utrecht Work engagement Scale (UWES)* (Schaufeli, dkk, 2003). Seorang karyawan yang tergolong memiliki *work engagement* dengan kata lain dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya.

Hewwit (2012) mengungkapkan bahwa engagement merupakan suatu keadaan psikologis dan perilaku individu, oleh itu karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan 3 (tiga) perilaku umum, yaitu :

- a. Say – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan
- b. Stay – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain
- c. Strive – memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* merupakan sikap positif pada karyawan dalam bekerja yang merasa terlibat penuh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam mengerjakan suatu tugas, memiliki semangat, usaha dan dedikasi yang tinggi, sehingga membuat keberadaan karyawan tersebut merasa bermakna dalam perusahaan tempat ia bekerja yang akan meningkatkan performa kinerja perusahaan. Terdapat tiga factor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

C. KERANGKA BERPIKIR

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi untuk kegiatan produksi, bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dengan segala aktivitasnya. Widodo (2013) mengatakan Sumber daya manusia memiliki peran dominan terhadap faktor produksi lainnya seperti mesin, modal, material dan metode, karena Sumber daya manusia yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi. Perusahaan atau instansi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Begitu juga produktivitas sebuah perusahaan, tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, maka akan mampu meningkatkan laba perusahaan. Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MacLeod dan Clarke mengatakan bahwa karyawan yang memberikan keunggulan kompetitif merupakan aset bernilai dan kunci untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu, jelas merupakan kepentingan perusahaan untuk berkonsentrasi melibatkan karyawan, baik secara intelektual maupun emosional. Selama bertahun-tahun, para peneliti dan spesialis sumber daya manusia telah menemukan bahwa pekerja yang antusias adalah aset produktif bagi organisasi (dalam Al-Mehrzi & Singh, 2016). Jadi dapat dikatakan bahwa keterlibatan karyawan dalam perusahaan ataupun organisasi sangat dibutuhkan serta karyawan yang unggul akan menghasilkan jiwa yang produktif, sehingga performa perusahaan akan meningkat.

Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Jalal Hanaysha (2016) tentang “*Improving Employee Productivity Through Work engagement : Empirical Evidence From Higher Education Sector*” menunjukkan bahwa *work engagement* mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawan. Dimensi *work engagement* yaitu vigor, dedikasi, dan absorpsi memiliki efek positif terhadap produktivitas karyawan. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Konrad (2006) tentang “*Engaging employees through high-involvement work practice*” yang menyatakan bahwa *work engagement* sangat berkaitan secara positif dengan kinerja karyawan salah satunya adalah produktivitas kerja.

D. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut “Terdapat hubungan yang signifikan antara *Work Engagement* dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Sambungan Rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Penelitian ini menghubungkan antara ini menghubungkan antara *Work engagement* (variabel X) dan Produktivitas Kerja (variabel Y) Karyawan Sambungan Rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) : *Work engagement*
2. Variabel terikat (Y) : Produktifitas Kerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja adalah suatu perilaku yang mempunyai semangat yang tinggi serta usaha dalam mencapai sebuah target yang telah ditentukan, sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Adapun indikator produktivitas kerja berdasarkan teori Gilmore dan Erich Fromm yang telah dimodifikasi oleh sedarmayanti (2009) sebagai berikut :

- a. Tindakan yang konstruktif
- b. Percaya pada diri sendiri
- c. Bertanggung jawab
- d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- e. Mempunyai pandangan kedepan
- f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *Work engagement*

Work engagement meliputi emosi positif pada karyawan dalam bekerja, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan, yang memiliki semangat, usaha dan dedikasi yang tinggi, sehingga membuat keberadaan karyawan tersebut merasa bermakna dalam perusahaan tempat ia bekerja yang akan meningkatkan performa kinerja perusahaan.

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *Work engagement* yaitu :

- a. *Vigor* diartikan sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi, terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga, persistensi dan tidak mudah lelah.
- b. *Dedication* diartikan sebagai keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi.
- c. *Absorption* diartikan sebagai keadaan terjun total pada karyawan (Sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2016) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru berjumlah 65 Karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2016) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (2010) apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sambungan Rumah yang bekerja di PT. Generasi Muda Teknik Riau Pekanbaru berjumlah 65 Karyawan. Menyertakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian disebut dengan sampling jenuh. Sugiyono (2016) menjelaskan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota semua populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2010) metode atau teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala. Skala menurut Azwar (2010) adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, produktifitas kerja dan skala *work engagement*. Untuk mengetahui lebih jelas tentang skala yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Skala Produktivitas Kerja

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala produktifitas kerja, disusun berdasarkan teori Sedarmayanti (2009) yang telah dimodifikasi sebelumnya dari penelitian Meta Zahara (2016). Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai). Disajikan dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3. 1 Blue Print Skala produktifitas kerja Untuk Try Out

No	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Tindakan yang konstruktif	1, 17	9, 25, 32	5
2.	Percaya diri	2, 18, 26	10	4
3.	Bertanggung jawab	3, 19	11, 27	4
4.	Memiliki rasa cinta pada pekerjaan	4, 20	12, 28, 33	5
5.	Mempunyai pandangan ke depan	5, 21	13, 29, 34	5
6.	Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah	6, 22	14, 30	4
7.	Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan kerja	7, 23, 35	15, 31	5
8.	Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya	8, 24	16	3
Total Aitem				35

2. Skala Penerapan *Work engagement*

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala penerapan *Work engagement*. Skala tersebut disusun berdasarkan teori Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) yang telah dimodifikasi sebelumnya dari penelitian Azra Perdana (2014). Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3(tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai). Disajikan dalam tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Blue Print Skala *Work engagement* untuk Try Out

No.	Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>		
1.	Vigor	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 23, 29		9
2.	Dedikasi	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 25, 27		9
3.	Absorsi	3,6,9,12,15,18,21,22,24,26,28		11
Total Aitem				29

F. Uji Coba Alat Ukur

1. Uji Coba (*Try Out*)

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian, maka alat ukur yang akan digunakan harus diujicobakan terlebih dahulu dengan melakukan uji coba (*try out*). Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) guna mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini uji coba dilakukan dengan cara yang sama pada penelitian namun subjeknya adalah karyawan PT. Generasi Muda Teknik Riau cabang Bangkinang sebanyak 40 orang. Skala disebarakan kepada 40 subjek setelah skala terkumpul maka peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 23.0 for windows.

2: Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur (skala) dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2009).

Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas dan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment* (Azwar, 2009). Pendapat professional dalam mengkaji validitas isi skala penelitian ini adalah pembimbing skripsi dan narasumber.

3 Uji daya beda aitem

Salah satu cara yang sederhana untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

indikator perilaku yang akan diungkapkan. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas isi adalah melakukan validitas kontrak, yaitu dengan cara melakukan uji daya beda aitem.

Daya beda aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total (Azwar, 2010). Untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur dianalisis dengan cara menggunakan korelasi *product moment pearson* (Azwar, 2010) dengan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*, dengan cara menghubungkan skor tiap butir dengan skor totalnya.

Untuk menentukan aitem yang soheh dan gugur, peneliti mengacu kepada pendapat Azwar (2010), yang mengatakan apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar dari pada 0,30 dan jumlahnya melebihi aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka peneliti dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi yang tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala produktifitas kerja yang dinyatakan valid berjumlah 19 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 16 aitem

dengan indeks daya beda bergerak dari 0,264 sampai 0,616 dengan batas validasinya 0,25. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala produktifitas kerja disajikan dalam tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3. 3 *Blue Print* Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Produktifitas Kerja

No	Indikator	Sebaran Aitem				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Tindakan yang konstruktif	1	17	32	9, 25	5
2.	Percaya diri	18	2, 26		10	4
3.	Bertanggung jawab	3	19	11, 27		4
4.	Memiliki rasa cinta pada Pekerjaan		4, 20	12, 28, 33		5
5.	Mampu punya pandangan kedepan	5	21	29	13, 34	5
6.	Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah	6,22		30	14	4
7.	Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan kerja	23, 35	7	15, 31		5
8.	Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya		8,24	16		3
Total Aitem		8	10	11	6	35

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala *work engagement* yang dinyatakan valid berjumlah 15 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 14 aitem

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan indeks daya beda bergerak dari 0,271 sampai 0,671 dengan batas validasinya 0,25. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala *work engagement* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Blue Print Skala *Work engagement* untuk Try Out

No.	Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1.	Vigor	4,10,13,29	1,7,16,19,23	9
2.	Dedikasi	5,8,11,14,17,25,27	2,20	9
3.	Absorsi	12,15,22,28	3,6,9,18,21,24,26	11
Total Aitem		15	14	29

Dari uraian tersebut, maka diketahui hasil uji indeks daya beda aitem yang baik dan gugur, dengan demikian maka peneliti menyusun kembali *blue print* skala produktifitas kerja dan skala *work engagement* yang akan digunakan untuk penelitian.

Blue print pada skala produktifitas kerja dan skala *work engagement* uraiannya dapat dilihat secara rinci dalam tabel 3.5 untuk produktifitas kerja dan tabel 3.6 untuk *work engagement*, sebagai berikut :

Tabel 3.5 Blue Print Skala produktifitas kerja untuk penelitian

No	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Tindakan yang konstruktif	1	7	2
2.	Percaya diri	18		1
3.	Bertanggung jawab	3	11, 14	3
4.	Memiliki rasa cinta pada pekerjaan		4, 12, 13	3
5.	Mampu punya pandangan ke depan	5	10	2
6.	Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan Lingkungan yang berubah-ubah	6,19	9	3
7.	Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan kerja	2, 17	8, 15	4
8.	Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya		16	1
Total Aitem		8	11	19

Tabel 3. 6 Blue Print Skala *Work engagement* untuk penelitian

No.	Aspek	Sebaran Aitem	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1.	Vigor	1, 4, 10, 13	4
2.	Dedikasi	3, 5, 6, 8, 9, 11, 14	7
3.	Absorsi	2,7,12,15	4
Total Aitem			15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala dapat memberikan hasil ajeg (konstan) dalam suatu pengukuran. Reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil pengukuran suatu alat ukur. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas yang mendekati angka 1,00 menunjukkan reliabilitas alat ukur yang semakin tinggi. Sebaliknya, alat ukur yang rendah reliabilitasnya ditandai dengan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,00 (Azwar, 2010). Uji reabilitas dihitung dengan menggunakan proses komputerisasi yaitu program *SPSS 23.0 for windows*.

Pada penelitian ini reliabilitas skala produktifitas kerja adalah 0,839 dan reliabilitas skala *work engagement* adalah 0,812.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson yaitu untuk mencari hubungan antara variabel bebas *work engagement* (X) dengan variabel terikat produktifitas kerja (Y). Data yang diperoleh nantinya akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 23.0 for *windows*.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan produktifitas kerja, artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula produktifitas kerja, begitu juga sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka akan semakin rendah pula produktifitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk kedepannya :

1. Perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat menjaga dan meningkatkan *work engagement* karyawan dengan perusahaan agar meningkat pula produktifitas kerja karyawan sehingga dengan produktifitas kerja yang baik maka target perusahaan akan meningkat.

2. Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tema yang sama diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperluas ruang lingkup populasi penelitian, menambah jumlah subjek penelitian, menyempurnakan alat ukur, serta memperhatikan faktor-faktor atau variabel lain yang terkait dengan permasalahan tentang hubungan *work engagement* dengan produktivitas kerja yang belum disebutkan dalam penelitian ini, agar dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TELKOM INDONESIA, Tbk Cabang Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
- Al-Mehrzi, N & Singh, S. 2016. Competing Through Employee Engagement : a Proposed Framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 65. No. 6, 831-843.
- Anggraeni, L & Soebari. 2015. Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 4. No. 5.
- Anoraga, 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Anoraga, 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aryansah, I & Erika S.K. 2013. Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanitas*. Vol. X No.1.
- Azwar, S. 2009. *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta : Erlangga.
- Bal, P & Arnold, B. 2010. Weekly Work Engangement and Performance : A Study Among Starting Teachers. *Journal of Occuptional and Organizational Psychology* 83, 189-206.
- Blattner, J & Walter, T. 2015. Creating and Sustaining a Highly Engaged Company Culture in a Multigenerational Workplace. *Strategic HR Review*. Vol. 14. No. 4.
- Budiastuti, L. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit pada Konfeksi Amanah Di Gunungpati Semarang. *Skripsi*. Fakultas Teknik. Universitas Negeri Semarang.
- Dickson, D. 2008. *Fostering Employee Engagement: A Critical Competency for Hospitality Industry Managers*. Diakses dari

<http://scholarworks.rit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1685&context=other> pada tanggal 30 Juni 2018.

- Endres, G & Lolita, Mancheno-Smoak. 2008. *The Human Craze : Human Performance Improvement and Employee Engagement. Organization Development Journal*. Vol. 26. No.1.
- Hammore, J. V. 1974. *The Productive Personality*. Albion Publishing Coy : San Francisco.
- Hasanah, U & Rahmat, H. 2016. Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4. No. 1.
- Hanaysha, J. 2016. *Improving Employee Productivity Through Work engagement : Empirical Evidence From Higher Education Sector. Management Science Letters*. 6, 61-70.
- Handayani, D. 2016. Hubungan Antara *Work engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Universitas Gunadarma. Vol. 9. No. 1.
- Hartono, Jogiyanto. 2008. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Kelima. BPFE. Yogyakarta.
- Hewwit, A. 2012. *Trends in Global Employee Engagement*. <http://www.aon.com/attachments/human-capital consulting/2012 TrendsInGlobalEngagement Final v11.pdf>. Di akses pada tanggal 12 Juli 2018.
- Hidayat, R & Ullia, H. 2016. Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4. No. 1.
- Jannatin, M & Cholichul, H. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 1. No. 02.
- Khan, William. 1990. *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of management Journal*. Vol. 33. No. 4.
- Konrad, A. M. 2006. *Engaging employees through high-involvement work practice*. *Ivey Business Journal*. <https://iveybusinessjournal.com/publication/engaging-employees-through-high-involvement-work-practices/> Di akses pada tanggal 15 Februari 2021.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kurniawati, I. 2014. Masa Kerja dengan *Job Engagement* pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 02. No. 02.
- Lockwood. N. R. 2007. *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage : HR's Strategic Role*. *Society Human Resource Management*. Page : 1-12.
- Mewengkang, M & Hana, P. 2016. *Work engagement* Karyawan MRN terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*. Vol. no. 1. Hal. 1-14.
- Mukti, G. 2016. Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Novatex Rancaekek Kabupaten Bandung. *Skripsi*. Pendidikan Manajemen Bisnis. Universitas Pendidikan Indonesi.
- Parmin. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD. BPR BKK Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*. Vol. 14. No. 02.
- Perdana, A. 2014. Perbedaan *Work engagement* Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan *Outsourcing* Pada Pegawai PT. Sakti Bangun Kencana Rayeuk. *Skripsi*. UIN SUSKA RIAU.
- Prasetyo, A. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya*.
- Prayitno, G. 2016. Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Swasta Rumah Sakit Nahdhotul Ulama Jombang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Purnama, R. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian CV. EPSILON Bandung. *Jurnal Strategic*. Vol. 7. No. 14.
- Rahmawati, D. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR. Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Univeristas Tulungagung Bonorowo*. Vol. 1. No. 1.
- Robinson D., Perryman S., & Hayday S. 2004. *The Drivers of Employee Engagement*. Report 408, Institute for Employment Studies, UK.
- Santosa, T. E. 2012. Memahami dan Mendorong Terciptanya *Employee Engagement* dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*. Vol. 11. No. 2.
- Santoso, M & Devi, J. 2017. Hubungan Resiliensi *dengan Work engagement* pada Agen Asuransi PT. X. *Jurnal Ecopsy*. Vol. 4. No. 2.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sarjono & Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL : Pengantar Aplikasi Untuk Riset* Salemba Empat.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. 2003. *UWES - Utrecht Work engagement Scale: Test Manual*. Department of Psychology. Urecht University.
- Schaufeli, W. B., Marisa, S., Vicente, G-R & Arnold, B.B. 2002. *The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Jurnal. Jurnal of Happiness Studies*. 3. 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. 2004. *Job demands and job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study*. *Jurnal of Organizational Behavior*. Wiley Inter Science. 293-315.
- Schaufeli, W.B. 2013. *What is Engagement ?* in C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London : Routledge.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Seracin, M., Viorica, P., & Raluca, I. 2013. Assessment Of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 92.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T & Rosdiah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suroyo. 2016. Kedisiplinan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Parameter*. Vol. 2. No. 001.
- Perrin, T. 2003. *Working Today : Understanding What Drives Employee Engagement*.
[http://www.keepem.com/doc_files/Towers Perrin Talent 2003%28TheFinal%29.pdf](http://www.keepem.com/doc_files/Towers_Perrin_Talent_2003%28TheFinal%29.pdf) diakses pada tanggal 30 September 2018.
- Widodo, Fransiscus. 2013. Hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2. No. 1.
- Yudiani, E. 2017. *Work Engagement* Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islam*. Vol.3. No. 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Zahara, M. 2016. Hubungan Kepatuhan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan (Studi kasus : Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Sei Galuh). *Skripsi*. UIN SUSKA RIAU.

Sumber dari Web :

<http://repository.sb.ipb.ac.id/1939/4/R46-05-Diah-Pendahuluan.pdf> diakses pada tanggal 2 Oktober 2018.



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN A

LEMBAR VALIDASI PEMBIMBING DAN NARASUMBER

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (*Work Engagement*)

1. Definisi Operasional

Work Engagement adalah sikap positif pada karyawan dalam bekerja yang merasa terlibat penuh dalam mengerjakan suatu tugas memiliki semangat, usaha dan dedikasi tinggi, sehingga membuat keberadaan karyawan tersebut merasa bermakna dalam perusahaan tempat ia bekerja yang akan meningkatkan performa kinerja perusahaan. Variabel *work engagement* diukur dengan menggunakan teori *work engagement* oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002).

2. Skala yang digunakan : Skala *Work Engagement*
- (-) Buat Sendiri
 - (-) Terjemahan
 - () Modifikasi
3. Jumlah Aitem : 29
4. Jenis Format dan Respon : Persetujuan (rating)
5. Penilaian setiap butir aitem : 4 = Sangat Setuju (SS)
3 = Setuju (S)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu sekalian untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen *Work Engagement*. Bapak/Ibu di mohon untuk menilai berdasarkan pernyataan (aitem) dengan aspek yang di ajukan. Penilaian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR), Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak atau ibu memberikan tanda *checklist* () pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Jika teman saya dalam keadaan susah, saya akan menolongnya.

R KR TR
() () ()

Jika Bapak/Ibu meniai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* () pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

No	Dimensi	No Aitem	Pernyataan	Alternative Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
5	Vigor	1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya (F)				
		4	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja (F)				
		7	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja (F)				
		10	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama (F)				
		13	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah dipekerjaan saya (F)				
		16	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan (F)				
		19	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat (F)				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau			
Dedication	23	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tabah secara mental karena perusahaan memberikan imbalan yang memadai (F)			
	29	Saya selalu bersemangat ketika perusahaan memberikan perintah kepada saya (F)			
	2	Menurut saya pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti (F)			
	5	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya (F)			
	8	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya (F)			
	11	Saya bangga terhadap pekerjaan saya (F)			
	14	Bagi saya pekerjaan saya menantang (F)			
	17	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas (F)			
	20	Pekerjaan saya memberikan inspirasi/ide baru sejalan dengan tanggung jawab yang saya pegang (F)			
	25	Saya bekerja secara kreatif demi kesuksesan perusahaan saya (F)			
Absorption	27	Saya senang menceritakan pekerjaan saya kepada teman-teman saya (F)			
	3	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja (F)			
	6	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain (F)			
	9	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens			
	12	Saya terlalu asyik dengan pekerjaan saya (F)			
	15	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu (F)			



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya (F)				
21	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya (F)				
22	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh (F)				
24	Ketika konsentrasi bekerja, saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya (F)				
26	Saya larut dalam pekerjaan saya, jadi saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan saya (F)				
28	Sangat sulit untuk saya melepaskan pekerjaan saya karena bekerja di perusahaan ini sangat menyenangkan. (F)				

Catatan :

1. Isi (Kesesuaian dengan Indikator)

.....

2. Bahasa

.....

3. Jumlah aitem

.....

Pekanbaru, 10 Agustus 2020

Validator

UIN SUSKA RIAU

Jhon Herwanto, S.Psi, M.Si

NIP. 1970103019999031004

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (Produktifitas Kerja)

1. Definisi Operasional

Produktifitas kerja adalah suatu sikap mental yang mempunyai semangat yang tinggi serta usaha dalam mencapai sebuah target yang telah ditentukan, sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik. Variabel produktifitas kerja diukur dengan menggunakan teori produktivitas kerja oleh Gilmore dan Erich Fromm (dalam Sedarmayanti 2009).

2. Skala yang digunakan : Skala Produktifitas kerja
 (-) Buat Sendiri
 (-) Terjemahan
 () Modifikasi
3. Jumlah Aitem : 35
4. Jenis Format dan Respon : Persetujuan (rating)
5. Penilaian setiap butir aitem : 4 = Sangat Setuju (SS)
 3 = Setuju (S)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu sekalian untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen produktifitas kerja. Bapak/Ibu di mohon untuk menilai berdasarkan pernyataan (aitem) dengan aspek yang di ajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR), Untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawaban yang dipilih, mohon bapak atau ibu memberikan tanda *checklist* () pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Jika teman saya dalam keadaan susah, saya akan menolongnya.

R KR TR
 () () ()

Jika Bapak/Ibu meniai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* () pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

No	Dimensi	No Aitem	Pernyataan	Alternative Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
5	Tindakan yang konstruktif	1	Saya membuat rencana kerja, agar hasil kerja menjadi lebih baik (F)				
		9	Saya akan membiarkan pekerjaan saya terbengkalai (UF)				
		17	Saya menetapkan sasaran yang harus saya capai (F)				
		25	Saya tidak akan menyusun rencana karena itu urusan perusahaan (UF)				
		32	Saya tidak akan membuat rencana pekerjaan, karena hal itu mempersulit saya (UF)				
6	Percaya diri	2	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki, agar pekerjaan saya akan lebih baik dari hari ini (F)				
		10	Saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan sebelum atasan memberikan perintah (UF)				
		18	saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dengan baik (F)				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Pernyataan	Alternative Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
26	Mempunyai rasa tanggung jawab	Saya merasa senang ketika atasan menunjukkan kesalahan kerja saya, karna itu membuat lebih tertantang. (F)				
3		Saya akan terus berusaha sekuat tenaga, agar hasil kerja saya lebih baik dari hasil kerja sebelumnya (F)				
11		Saya tidak akan memikirkan cara kerja saya agar hasil kerja menjadi lebih baik (UF)				
19		Saya selalu memikirkan cara kerja saya, agar hasil kerja lebih baik lagi (F)				
27		Ketika saya diberi tugas pekerjaan, saya lebih suka menunda dan mengerjakannya keesokkan hari (UF)				
4	Memiliki rasa cinta dalam pekerjaan	Saya merasa semangat bekerja diperusahaan ini (F)				
12		Saya tidak akan bersenang-senang terlebih dahulu sebelum semua pekerjaan dan tugas-tugas saya selesai (UF)				
20		Saya merasa pekerjaan saya diperusahaan, merupakan bagian dari hidup saya (F)				
28		Saya tidak merasa nyaman dengan pekerjaan ini (UF)				
33		Saya sering terlambat masuk kerja (uf)				
5	Mempunyai pandangan ke depan	Saya akan menggunakan metode kerja yang tepat agar pekerjaan saya lebih disiplin (F)				
13		Saya merasa terbebani dengan semua pekerjaan yang saya lakukan (UF)				
21		Saya akan memanfaatkan asset perusahaan untuk kepentingan pribadi				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 20
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. 21
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 22
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. 23

No Aitem	Pernyataan	Alternative Jawaban			Ket
		R	KR	TR	
	jika diperlukan (F)				
29	Aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan selalu menghambat kreativitas saya untuk berprestasi (UF)				
34	Saya tidak akan sepenuh hati melaksanakan pekerjaan karena jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan minat saya (UF)				
6	Saya merasa nyaman dengan tempat baru, apabila saya dipindahkan ke tempat lain (F)				
14	Saya selalu meminta bantu pada teman saya untuk memecahkan kesulitan tugas yang diberikan (UF)				
22	Saya akan mempedulikan apapun masalah yang di hadapi perusahaan, yang penting gaji/upah saya terima setiap bulan (F)				
30	Saya tidak akan berlomba-lomba untuk saling menjadi yang terbaik, karena menurut saya promosi jabatan jabatan tidak terbuka peluang bagi semua karyawan. (UF)				
7	Saya akan memberi ide-ide yang baru untuk perusahaan, agar lebih baik dari hari kemarin (F)				
15	Saya terkadang sulit untuk memberikan ide-ide baru, karena atasan saya saya disiplin (UF)				
23	. Saya akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan (F)				
31	Saya tidak mau bertanya tentang hal yang belum saya kuasai di tempat baru (UF)				



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruhnya karena tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karena tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi	No Aitem	Pernyataan	Alternative Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi	35	Saya tidak akan menghiraukan apa yang terjadi di perusahaan (F)				
	8	Dengan bekerja saya melatih kedisiplinan (F)				
	16	Saya tidak terlalu menyukai pekerjaan saya (UF).				
	24	Keluarga adalah alasan saya untuk tetap bersemangat bekerja (F)				

Catatan :

1. Isi (Kesesuaian dengan Indikator)

.....

.....

2. Bahasa

.....

.....

3. Jumlah aitem

.....

.....

Pekanbaru, 10 Agustus 2020

Validator

Jhon Herwanto, S.Psi, M.Si
NIP. 1970103019999031004

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

(*Work Engagement*)

7. Definisi Operasional

Work Engagement adalah sikap positif pada karyawan dalam bekerja yang merasa terlibat penuh dalam mengerjakan suatu tugas memiliki semangat, usaha dan dedikasi tinggi, sehingga membuat keberadaan karyawan tersebut merasa bermakna dalam perusahaan tempat ia bekerja yang akan meningkatkan performa kinerja perusahaan. Variabel *work engagement* diukur dengan menggunakan teori *work engagement* oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002).

8. Skala yang digunakan : Skala *Work Engagement*

(-) Buat Sendiri

(-) Terjemahan

() Modifikasi

9. Jumlah Aitem : 29

10. Jenis Format dan Respon : Persetujuan (rating)

11. Penilaian setiap butir aitem : 4 = Sangat Setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

12. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu sekalian untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen *Work Engagement*. Bapak/Ibu di mohon untuk menilai berdasarkan pernyataan (aitem) dengan aspek yang di ajukan. Penilaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR), Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak atau ibu memberikan tanda *checklist* () pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Jika teman saya dalam keadaan susah, saya akan menolongnya.

R KR TR
 () () ()

Jika Bapak/Ibu meniai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* () pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

No	Dimensi	No Aitem	Pernyataan	Alternative Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
5	Vigor	1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya (F)				
		4	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja (F)				
		7	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja (F)				
		10	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama (F)				
		13	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah dipekerjaan saya (F)				
		16	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan (F)				
		19	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat (F)				
		23	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tabah secara mental karena perusahaan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau memencanumkan dan penyebarluaskan:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		memberikan imbalan yang memadai (F)				
	29	Saya selalu bersemangat ketika perusahaan memberikan perintah kepada saya (F)				
Dedication	2	Menurut saya pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti (F)				
	5	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya (F)				
	8	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya (F)				
	11	Saya bangga terhadap pekerjaan saya (F)				
	14	Bagi saya pekerjaan saya menantang (F)				
	17	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas (F)				
	20	Pekerjaan saya memberikan inspirasi/ide baru sejalan dengan tanggung jawab yang saya pegang (F)				
	25	Saya bekerja secara kreatif demi kesuksesan perusahaan saya (F)				
Absorption	27	Saya senang menceritakan pekerjaan saya kepada teman-teman saya (F)				
	3	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja (F)				
	6	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain (F)				
	9	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens				
	12	Saya terlalu asyik dengan pekerjaan saya (F)				
	15	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu (F)				
	21					
22						
23						



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya (F)				
21	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya (F)				
22	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh (F)				
24	Ketika konsentrasi bekerja, saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya (F)				
26	Saya larut dalam pekerjaan saya, jadi saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan saya (F)				
28	Sangat sulit untuk saya melepaskan pekerjaan saya karena bekerja di perusahaan ini sangat menyenangkan. (F)				

Catatan :

4. Isi (Kesesuaian dengan Indikator)

.....

.....

5. Bahasa

.....

.....

6. Jumlah aitem

.....

.....

Pekanbaru, 10 Agustus 2020

Validator

UIN SUSKA RIAU

Linda Aryani, M.Si

NIP. 19740212 200710 2 002

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (Produktifitas Kerja)

7. Definisi Operasional

Produktifitas kerja adalah suatu sikap mental yang mempunyai semangat yang tinggi serta usaha dalam mencapai sebuah target yang telah ditentukan, sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik. Variabel produktifitas kerja diukur dengan menggunakan teori produktivitas kerja oleh Gilmore dan Erich Fromm (dalam Sedarmayanti 2009).

8. Skala yang digunakan : Skala Produktifitas kerja

(-) Buat Sendiri

(-) Terjemahan

() Modifikasi

9. Jumlah Aitem : 35

10. Jenis Format dan Respon : Persetujuan (rating)

11. Penilaian setiap butir aitem : 4 = Sangat Setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

12. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu sekalian untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen produktifitas kerja. Bapak/Ibu di mohon untuk menilai berdasarkan pernyataan (aitem) dengan aspek yang di ajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR), Untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawaban yang dipilih, mohon bapak atau ibu memberikan tanda *checklist* () pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Jika teman saya dalam keadaan susah, saya akan menolongnya.

R KR TR
() () ()

Jika Bapak/Ibu meniai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* () pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

No	Dimensi	No Aitem	Pernyataan	Alternative Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
5	Tindakan yang konstruktif	1	Saya membuat rencana kerja, agar hasil kerja menjadi lebih baik (F)				
		9	Saya akan membiarkan pekerjaan saya terbengkalai (UF)				
		17	Saya menetapkan sasaran yang harus saya capai (F)				
		25	Saya tidak akan menyusun rencana karena itu urusan perusahaan (UF)				
		32	Saya tidak akan membuat rencana pekerjaan, karena hal itu mempersulit saya (UF)				
6	Percaya diri	2	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki, agar pekerjaan saya akan lebih baik dari hari ini (F)				
		10	Saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan sebelum atasan memberikan perintah (UF)				
		18	saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dengan baik (F)				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Pernyataan	Alternative Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
26	Mempunyai rasa tanggung jawab	Saya merasa senang ketika atasan menunjukkan kesalahan kerja saya, karna itu membuat lebih tertantang. (F)				
3		Saya akan terus berusaha sekuat tenaga, agar hasil kerja saya lebih baik dari hasil kerja sebelumnya (F)				
11		Saya tidak akan memikirkan cara kerja saya agar hasil kerja menjadi lebih baik (UF)				
19		Saya selalu memikirkan cara kerja saya, agar hasil kerja lebih baik lagi (F)				
27		Ketika saya diberi tugas pekerjaan, saya lebih suka menunda dan mengerjakannya keesokkan hari (UF)				
4	Memiliki rasa cinta dalam pekerjaan	Saya merasa semangat bekerja diperusahaan ini (F)				
12		Saya tidak akan bersenang-senang terlebih dahulu sebelum semua pekerjaan dan tugas-tugas saya selesai (UF)				
20		Saya merasa pekerjaan saya diperusahaan, merupakan bagian dari hidup saya (F)				
28		Saya tidak merasa nyaman dengan pekerjaan ini (UF)				
33		Saya sering terlambat masuk kerja (uf)				
5	Mempunyai pandangan ke depan	Saya akan menggunakan metode kerja yang tepat agar pekerjaan saya lebih disiplin (F)				
13		Saya merasa terbebani dengan semua pekerjaan yang saya lakukan (UF)				
21		Saya akan memanfaatkan asset perusahaan untuk kepentingan pribadi				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 20
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. 21
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. 22
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau. 23

No Aitem	Pernyataan	Alternative Jawaban			Ket
		R	KR	TR	
	jika diperlukan (F)				
29	Aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan selalu menghambat kreativitas saya untuk berprestasi (UF)				
34	Saya tidak akan sepenuh hati melaksanakan pekerjaan karena jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan minat saya (UF)				
6	Saya merasa nyaman dengan tempat baru, apabila saya dipindahkan ke tempat lain (F)				
14	Saya selalu meminta bantu pada teman saya untuk memecahkan kesulitan tugas yang diberikan (UF)				
22	Saya akan mempedulikan apapun masalah yang di hadapi perusahaan, yang penting gaji/upah saya terima setiap bulan (F)				
30	Saya tidak akan berlomba-lomba untuk saling menjadi yang terbaik, karena menurut saya promosi jabatan jabatan tidak terbuka peluang bagi semua karyawan. (UF)				
7	Saya akan memberi ide-ide yang baru untuk perusahaan, agar lebih baik dari hari kemarin (F)				
15	Saya terkadang sulit untuk memberikan ide-ide baru, karena atasan saya saya disiplin (UF)				
23	. Saya akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan (F)				
31	Saya tidak mau bertanya tentang hal yang belum saya kuasai di tempat baru (UF)				



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya karena tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karena tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No Aitem	Pernyataan	Alternative Jawaban			Ket
		R	KR	TR	
35	Saya tidak akan menghiraukan apa yang terjadi di perusahaan (F)				
8	Dengan bekerja saya melatih kedisiplinan (F)				
16	Saya tidak terlalu menyukai pekerjaan saya (UF).				
24	Keluarga adalah alasan saya untuk tetap bersemangat bekerja (F)				

Catatan :

4. Isi (Kesesuaian dengan Indikator)

.....

.....

.....

5. Bahasa

.....

.....

.....

6. Jumlah aitem

.....

.....

.....

Pekanbaru, 10 Agustus 2020

Validator

Linda Aryani, M.Si

NIP. 19740212 200710 2 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN B
**SKALA TRY OUT *WORK ENGAGEMENT* DAN
PRODUKTIVITAS KERJA**

UIN SUSKA RIAU



Petunjuk Umum dan Cara Mengerjakan

Identitas Responden

Nama\ Inisial :

Pekerjaan :

Assalamu alaikum Wr, Wb

Bapak atau Ibu yang saya hormati, saya mohon kesediaan waktu untuk mengisi skala penelitian ini. Adapun tujuan dilakukannya pengisian skala ini adalah untuk keperluan penelitian ilmiah semata dan tidak berhubungan status pekerjaan bapak dan ibu. Bapak dan Ibu diminta untuk mengisi setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang pada salah satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia. Pilihlah jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi bapak dan ibu, karena setiap pernyataan tidak ada jawaban yang salah. Adapun alternatif jawaban tersebut adalah :

Pilihan Jawaban

SS : apabila **Sangat Setuju** dengan keadaan yang dirasakan

S : apabila **Setuju** dengan keadaan yang dirasakan

TS : apabila **Tidak Setuju** dengan keadaan yang dirasakan

STS : apabila **Sangat Tidak Setuju** dengan keadaan yang dirasakan

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mempertahankan hasil pekerjaan saya	X			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA A

NO	AITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya membuat rencana kerja, agar hasil kerja menjadi lebih baik				
2	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki, agar pekerjaan saya akan lebih baik dari hari ini				
3	Saya akan terus berusaha sekuat tenaga, agar hasil kerja saya lebih baik dari hasil kerja sebelumnya				
4	Saya merasa semangat bekerja diperusahaan ini				
5	Saya akan menggunakan metode kerja yang tepat agar pekerjaan saya lebih disiplin				
6	Saya merasa nyaman dengan tempat baru,apabila saya dipindahkan ke tempat lain				
7	Saya akan memberi ide-ide yang baru untuk perusahaan, agar lebih baik dari hari kemarin				
8	Dengan bekerja saya melatih kedisiplinan				
9	Saya akan membiarkan pekerjaan saya terbengkalai.,				
10	Saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan sebelum atasan memberikan perintah.,				
11	Saya tidak akan memikirkan cara kerja saya agar hasil kerja menjadi lebih baik.,				
12	Saya tidak akan bersenang-senang terlebih dahulu sebelum semua pekerjaan dan tugas-tugas saya selesai.,				
13	Saya merasa terbebani dengan semua pekerjaan yang saya lakukan.,				
14	Saya selalu meminta bantu pada teman saya untuk memecahkan kesulitan tugas yang diberikan.,				
15	Saya terkadang sulit untuk memberikan ide-ide baru, karena atasan saya saya disiplin.,				
16	Saya tidak terlalu menyukai pekerjaan saya.,				
17	Saya menetapkan sasaran yang harus saya capai				
18	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dengan baik				
19	Saya selalu memikirkan cara kerja saya, agar hasil kerja lebih baik lagi				
20	Saya merasa pekerjaan saya diperusahaan, merupakan bagian dari hidup saya				
21	Saya akan memanfaatkan asset perusahaan untuk kepentingan pribadi jika diperlukan				
22	Saya akan mempedulikan apapun masalah yang di hadapi perusahaan, yang penting gaji/upah saya terima setiap bulan				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	NO	AIEM	SS	S	TS	STS
	23	Saya akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan				
	24	Keluarga adalah alasan saya untuk tetap bersemangat bekerja				
	25	Saya tidak akan menyusun rencana karena itu urusan perusahaan.,				
	26	Saya merasa senang ketika atasan menunjukkan kesalahan kerja saya, karna itu membuat lebih tertantang				
	27	Ketika saya diberi tugas pekerjaan, saya lebih suka menunda dan mengerjakannya keesokkan hari.,				
	28	Saya tidak merasa nyaman dengan pekerjaan ini.,				
	29	Aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan selalu menghambat kreativitas saya untuk berprestasi.,				
	30	Saya tidak akan berlomba-lomba untuk saling menjadi yang terbaik, karena menurut saya promosi jabatan jabatan tidak terbuka peluang bagi semua karyawan.,				
	31	Saya tidak mau bertanya tentang hal yang belum saya kuasai di tempat baru.,				
	32	Saya tidak akan membuat rencana pekerjaan, karena hal itu mempersulit saya.,				
	33	Saya sering terlambat masuk kerja.,				
	34	Saya tidak akan sepenuh hati melaksanakan pekerjaan karena jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan minat saya.,				
	35	Saya tidak akan menghiraukan apa yang terjadi di perusahaan				

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA B

NO	AITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya				
2	Menurut saya pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti				
3	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja				
4	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja				
5	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya				
6	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain				
7	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja				
8	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya				
9	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens				
10	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama				
11	Saya bangga terhadap pekerjaan saya				
12	Saya terlalu asyik dengan pekerjaan saya				
13	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah dipekerjaan saya				
14	Bagi saya pekerjaan saya menantang				
15	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu				
16	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan				
17	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas				
18	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya				
19	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat				
20	Pekerjaan saya memberikan inspirasi/ide baru sejalan dengan tanggung jawab yang saya pegang				
21	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya				
22	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh				
23	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tabah secara mental karena perusahaan memberikan imbalan yang memadai				
24	Ketika konsentrasi bekerja, saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya				
25	Saya bekerja secara kreatif demi kesuksesan perusahaan saya				
26	Saya larut dalam pekerjaan saya, jadi saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan saya				
27	Saya senang menceritakan pekerjaan saya kepada teman-teman saya				
28	Sangat sulit untuk saya melepaskan pekerjaan saya karena bekerja di perusahaan ini sangat menyenangkan				

Hak Cipta Dilindungi © Hak cipta ini dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	AITEM	SS	S	TS	STS
29	Saya selalu bersemangat ketika perusahaan memberikan perintah kepada saya				

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LAMPIRAN C
TABULASI DATA UJI COBA

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DATA MENTAH TRYOUT VARIABEL WORK ENGAGEMENT (XI)																															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	JUMLAH		
2																															
3	SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	JUMLAH
4	IH	2	2	4	3	4	1	2	2	3	1	2	3	1	3	3	3	1	1	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	77	
5	RI	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	1	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	1	1	3	2	3	2	68	
6	SA	3	3	4	1	1	4	3	1	1	4	4	4	1	3	4	4	1	1	4	2	4	3	1	2	4	3	3	77		
7	SB	3	4	3	1	2	3	3	2	3	2	4	3	1	2	4	2	3	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	68		
8	AS	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	3	2	3	2	2	4	3	2	1	3	3	3	1	2	4	4	1	72		
9	GUSWANDI	3	1	4	4	4	2	4	3	1	2	4	3	3	4	1	4	1	1	3	2	4	3	2	2	4	4	4	83		
10	ID	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	2	3	1	2	4	4	1	2	68		
11	AI	3	1	4	4	3	3	3	3	1	2	4	4	1	2	3	2	4	2	1	2	2	3	1	2	3	2	2	72		
12	FRANS	2	2	4	4	3	2	4	3	2	2	4	4	4	3	2	4	1	1	3	2	3	4	4	2	1	1	1	75		
13	M Nur Fauzi	3	3	4	4	3	3	2	3	1	2	4	4	1	2	3	4	1	3	4	1	4	4	2	2	4	4	3	85		
14	M Innan	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	1	4	1	4	3	1	3	4	4	2	2	70		
15	Yopal	1	2	2	1	3	2	3	4	4	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	59		
16	Sukiyanto	3	1	3	3	4	1	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	74		
17	Yusafizal	3	1	3	3	4	1	4	3	1	3	4	4	2	4	2	4	1	1	4	3	3	3	2	1	3	3	3	77		
18	FM	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	65		
19	Aidil S	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	64		
20	AP	2	2	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	74		
21	Rian Mandoza	2	2	4	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	4	1	3	3	3	2	2	1	3	2	2	65		
22	IS	3	4	2	2	4	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	1	4	3	4	3	3	2	2	3	1	74		
23	MA	2	1	4	4	4	3	3	2	1	2	4	4	2	1	3	4	1	1	4	3	3	2	1	2	4	4	2	76		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

24	Affianto	2	1	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	2	1	76
25	M'Vingy	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	79
26	Wahyu	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	3	1	62	
27	DSH	4	1	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	89	
28	LM	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	80	
29	HH	3	3	4	4	2	2	3	1	1	3	3	4	4	74	
30	DB	2	4	4	2	4	1	4	2	3	4	3	1	4	80	
31	MK	4	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	52	
32	ISHAK	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	3	3	80	
33	DEURY	3	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	77	
34	AL	4	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	2	3	80	
35	JAFRIZAL	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	73	
36	FATORI	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	2	1	83	
37	ANANGS	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	79	
38	EAA	1	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	85	
39	RA	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	1	1	91	
40	Yusuf Irvandi	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	82	
41	Romansyah	2	4	3	2	1	4	2	3	4	2	2	4	4	73	
42	MRA	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	1	77	
43	AFN	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	101	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN D

UJI VALIDASI DAN REALIBILITAS

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Uji Reliabilitas

Produktifitas Kerja

Analisis Pertama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	105.5500	89.177	.423	.826
VAR00002	104.8750	95.753	.140	.834
VAR00003	105.1500	91.208	.390	.827
VAR00004	104.9250	94.738	.172	.834
VAR00005	105.3750	91.061	.310	.831
VAR00006	104.7250	93.743	.373	.829
VAR00007	105.4250	95.020	.089	.839
VAR00008	104.8250	94.353	.238	.832
VAR00009	104.6250	94.394	.277	.831
VAR00010	104.7500	93.885	.323	.830
VAR00011	105.0750	92.328	.346	.829
VAR00012	105.4250	90.969	.361	.828
VAR00013	105.0750	94.020	.303	.830
VAR00014	105.0000	94.564	.230	.832

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Ilmiah UIN Suska Riau

VAR00015	105.5500	89.126	.520	.823
VAR00016	104.9000	91.733	.414	.827
VAR00017	105.1500	93.156	.211	.834
VAR00018	104.9750	91.204	.477	.825
VAR00019	104.9000	93.272	.373	.829
VAR00020	105.2750	94.102	.213	.833
VAR00021	104.9500	95.536	.139	.834
VAR00022	105.1750	92.507	.399	.828
VAR00023	105.5750	89.533	.431	.826
VAR00024	104.8500	93.259	.271	.831
VAR00025	104.8500	92.438	.351	.829
VAR00026	104.7750	92.743	.321	.830
VAR00027	105.4250	90.353	.418	.826
VAR00028	105.3750	91.779	.319	.830
VAR00029	104.9250	92.328	.471	.826
VAR00030	104.9250	91.712	.531	.825
VAR00031	105.6250	90.394	.408	.827
VAR00032	105.3500	92.644	.269	.831
VAR00033	105.0250	91.102	.473	.825
VAR00034	105.1000	94.708	.279	.831
VAR00035	105.3250	92.225	.301	.830

Gugur : 2, 4, 7, 8, 14, 17, 20, 21

Analisis Kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	27

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00034	79.9250	72.892	.268	.840
VAR00035	80.1500	69.977	.346	.838

Gugur : 9, 10, 24, 26

Analisis Ketiga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.5750	55.379	.556	.826
VAR00003	66.1750	59.584	.325	.837
VAR00005	66.4000	58.554	.318	.838
VAR00006	65.7500	61.269	.329	.836
VAR00011	66.1000	59.169	.399	.833
VAR00012	66.4500	57.638	.439	.832
VAR00013	66.1000	61.579	.252	.838
VAR00015	66.5750	55.994	.624	.824
VAR00016	65.9250	59.610	.381	.834
VAR00018	66.0000	60.103	.351	.835
VAR00019	65.9250	61.763	.231	.839

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00022	66.2000	60.574	.329	.836
VAR00023	66.6000	55.990	.546	.827
VAR00025	65.8750	61.394	.205	.841
VAR00027	66.4500	57.792	.446	.831
VAR00028	66.4000	58.092	.414	.833
VAR00029	65.9500	60.562	.378	.835
VAR00030	65.9500	59.126	.551	.829
VAR00031	66.6500	56.541	.542	.827
VAR00032	66.3750	58.497	.387	.834
VAR00033	66.0500	59.741	.377	.834
VAR00034	66.1250	61.804	.266	.838
VAR00035	66.3500	58.541	.390	.834

Gugur : 19, 25

Analisis Keempat

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59.9250	50.071	.607	.823
VAR00003	59.5250	54.820	.318	.838
VAR00005	59.7500	53.628	.326	.839
VAR00006	59.1000	56.451	.318	.837
VAR00011	59.4500	54.254	.408	.834

Analisis Kelima

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	53.7000	46.113	.612	.821
VAR00003	53.3000	50.523	.338	.836
VAR00005	53.5250	49.692	.318	.839
VAR00006	52.8750	52.317	.318	.836
VAR00011	53.2250	50.487	.379	.834
VAR00012	53.5750	48.353	.484	.829
VAR00015	53.7000	47.446	.616	.822
VAR00016	53.0500	51.126	.336	.836
VAR00018	53.1250	51.958	.264	.838
VAR00022	53.3250	52.020	.279	.838
VAR00023	53.7250	46.922	.584	.823
VAR00027	53.5750	49.174	.432	.832
VAR00028	53.5250	48.717	.464	.830
VAR00029	53.0750	51.815	.348	.835
VAR00030	53.0750	50.840	.475	.831
VAR00031	53.7750	47.563	.569	.824
VAR00032	53.5000	49.026	.444	.831
VAR00033	53.1750	51.379	.317	.836

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	53.7000	46.113	.612	.821
VAR00003	53.3000	50.523	.338	.836
VAR00005	53.5250	49.692	.318	.839
VAR00006	52.8750	52.317	.318	.836
VAR00011	53.2250	50.487	.379	.834
VAR00012	53.5750	48.353	.484	.829
VAR00015	53.7000	47.446	.616	.822
VAR00016	53.0500	51.126	.336	.836
VAR00018	53.1250	51.958	.264	.838
VAR00022	53.3250	52.020	.279	.838
VAR00023	53.7250	46.922	.584	.823
VAR00027	53.5750	49.174	.432	.832
VAR00028	53.5250	48.717	.464	.830
VAR00029	53.0750	51.815	.348	.835
VAR00030	53.0750	50.840	.475	.831
VAR00031	53.7750	47.563	.569	.824
VAR00032	53.5000	49.026	.444	.831
VAR00033	53.1750	51.379	.317	.836
VAR00035	53.4750	49.076	.447	.831

Work Enggement

Analisis Pertama

Reliability Statistics

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.7500	82.090	-.168	.657
VAR00002	72.8750	79.446	-.022	.651
VAR00003	72.3500	76.541	.158	.633
VAR00004	72.5250	73.333	.326	.617
VAR00005	72.5000	74.564	.250	.624
VAR00006	72.7000	80.113	-.053	.653
VAR00007	72.3000	76.113	.222	.628
VAR00008	72.7500	74.910	.250	.625
VAR00009	73.2000	79.446	-.022	.651
VAR00010	73.2750	73.743	.349	.616
VAR00011	72.5500	73.331	.333	.616
VAR00012	72.4250	71.430	.435	.606
VAR00013	73.0750	73.712	.293	.620
VAR00014	73.1000	70.708	.513	.600
VAR00015	73.2000	74.626	.304	.621
VAR00016	72.5250	77.281	.114	.637
VAR00017	72.2000	70.010	.524	.597
VAR00018	73.2750	82.666	-.181	.666
VAR00019	73.2750	80.666	-.086	.659
VAR00020	72.8250	76.456	.117	.638
VAR00021	73.0250	86.435	-.385	.680
VAR00022	72.2000	75.138	.283	.623

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00015	39.6500	61.464	.419	.797
VAR00017	38.6500	56.900	.655	.780
VAR00022	38.6500	63.310	.299	.804
VAR00024	39.4250	62.866	.217	.812
VAR00025	39.7000	62.062	.370	.800
VAR00027	39.0500	61.741	.322	.803
VAR00028	39.4250	58.610	.512	.790
VAR00029	39.4000	60.503	.444	.795

Gugur : 24

Analisis Ketiga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00004	36.5500	57.177	.292	.811
VAR00005	36.5250	54.512	.463	.799
VAR00008	36.7750	55.922	.397	.803
VAR00010	37.3000	56.985	.353	.806
VAR00011	36.5750	54.712	.468	.798
VAR00012	36.4500	53.741	.521	.794
VAR00013	37.1000	56.656	.314	.810
VAR00014	37.1250	54.779	.484	.797

VAR00015	37.2250	55.358	.492	.797
VAR00017	36.2250	51.717	.671	.783
VAR00022	36.2250	58.435	.271	.811
VAR00025	37.2750	56.922	.367	.805
VAR00027	36.6250	55.984	.360	.806
VAR00028	37.0000	53.949	.487	.797
VAR00029	36.9750	55.615	.427	.801

© Hak Cipta Ditanggung UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN E
SKALA PENELITIAN *WORK ENGAGEMENT*
DAN PRODUKTIVITAS KERJA

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Petunjuk Umum dan Cara Mengerjakan

Identitas Responden

Nama\ Inisial :

Pekerjaan :

Assalamu alaikum Wr, Wb

Bapak atau Ibu yang saya hormati, saya mohon kesediaan waktu untuk mengisi skala penelitian ini. Adapun tujuan dilakukannya pengisian skala ini adalah untuk keperluan penelitian ilmiah semata dan tidak berhubungan status pekerjaan bapak dan ibu. Bapak dan Ibu diminta untuk mengisi setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang pada salah satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia. Pilihlah jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi bapak dan ibu, karena setiap pernyataan tidak ada jawaban yang salah. Adapun alternatif jawaban tersebut adalah :

Pilihan Jawaban

SS : apabila **Sangat Setuju** dengan keadaan yang dirasakan

S : apabila **Setuju** dengan keadaan yang dirasakan

TS : apabila **Tidak Setuju** dengan keadaan yang dirasakan

STS : apabila **Sangat Tidak Setuju** dengan keadaan yang dirasakan

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mempertahankan hasil pekerjaan saya	X			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA A

NO	AITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya membuat rencana kerja, agar hasil kerja menjadi lebih baik				
2	Saya tidak akan menghiraukan apa yang terjadi di perusahaan				
3	Saya akan terus berusaha sekuat tenaga, agar hasil kerja saya lebih baik dari hasil kerja sebelumnya				
4	Saya sering terlambat masuk kerja.,				
5	Saya akan menggunakan metode kerja yang tepat agar pekerjaan saya lebih disiplin				
6	Saya merasa nyaman dengan tempat baru,apabila saya dipindahkan ke tempat lain				
7	Saya tidak akan membuat rencana pekerjaan, karena hal itu mempersulit saya.,				
8	Saya tidak mau bertanya tentang hal yang belum saya kuasai di tempat baru.,				
9	Saya tidak akan berlomba-lomba untuk saling menjadi yang terbaik, karena menurut saya promosi jabatan jabatan tidak terbuka peluang bagi semua karyawan.,				
10	Aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan selalu menghambat kreativitas saya untuk berprestasi.,				
11	Saya tidak akan memikirkan cara kerja saya agar hasil kerja menjadi lebih baik.,				
12	Saya tidak akan bersenang-senang terlebih dahulu sebelum semua pekerjaan dan tugas-tugas saya selesai.,				
13	Saya tidak merasa nyaman dengan pekerjaan ini.,				
14	Ketika saya diberi tugas pekerjaan, saya lebih suka menunda dan mengerjakannya keesokkan hari.,				
15	Saya terkadang sulit untuk memberikan ide-ide baru, karena atasan saya saya disiplin.,				
16	Saya tidak terlalu menyukai pekerjaan saya.,				
17	Saya akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan				
18	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dengan baik				
19	Saya akan mepedulikan apapun masalah yang di hadapi perusahaan, yang penting gaji/upah saya terima setiap bulan				

© Hak cipta dimiliki oleh UIN Suska Riau. Ditulis dan diterbitkan oleh Prof. Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd., Ph.D., dan Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd., Ph.D. dengan judul "Hak Cipta Diinstitusikan".

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SKALA B

NO	AITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu bersemangat ketika perusahaan memberikan perintah kepada saya				
2	Sangat sulit untuk saya melepaskan pekerjaan saya karena bekerja di perusahaan ini sangat menyenangkan				
3	Saya senang menceritakan pekerjaan saya kepada teman-teman saya				
4	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja				
5	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya				
6	Saya bekerja secara kreatif demi kesuksesan perusahaan saya				
7	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh				
8	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya				
9	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas				
10	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama				
11	Saya bangga terhadap pekerjaan saya				
12	Saya terlalu asyik dengan pekerjaan saya				
13	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah dipekerjaan saya				
14	Bagi saya pekerjaan saya menantang				
15	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN F
TABULASI DATA PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1	Tabulasi Data Penelitian Work Engagement																
2																	
3	SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JUMLAH
4	ISP	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	41
5	FRY	4	4	1	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	49
6	SAF	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	45
7	ANDRIZL	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	51
8	AWC	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	40
9	DA	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	51
10	SPRNT0	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	39
11	RI	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	47
12	YP	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	47
13	AP	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	35
14	RC	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	52
15	ASRI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
16	RFA	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	46
17	AC	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	43
18	SKMT	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	47
19	DESRI	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
20	IYAL	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	39
21	HENDRI	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	50
22	AHH	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	51
23	DASRIJN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
24	ACS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
25	SKRMN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45

© Hak cipta **UN SUSKA RIAU**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

27	TONO	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	45
28	UNTRIS	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	47	
29	MISWAN	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	50		
30	DF	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	56		
31	IG	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44		
32	RE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	47		
33	YSF	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	43		
34	AM	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43		
35	ES	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	44		
36	DP	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	41		
37	SYAF	3	4	3	4	2	2	2	4	2	3	3	2	1	2	2	40		
38	SEFRI	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	35		
39	RSYD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45		
40	AN	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46		
41	SURIP	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48		
42	SUTRIS	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	40		
43	KRISYAN	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	37		
44	PUR	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	40		
45	BH	3	2	3	3	1	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	34		
46	CM	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	35		
47	FW	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	36		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

47	FW'	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	36
48	AP	3	2	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	39
49	RS	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	44
50	AA	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	38	
51	RAHMAT	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	35	
52	S	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	38	
53	RİYANTO	3	2	2	3	1	1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	30	
54	AG	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	35	
55	PC	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	36	
56	SA	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	36	
57	ZOEL	4	3	2	3	3	2	3	2	2	1	4	3	4	3	2	2	4	41	
58	SUYAT	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	36	
59	SYAFEI	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	35	
60	RE	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	36	
61	SYARIF	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	38	
62	AJ	2	2	4	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	27	
63	KB	2	2	4	3	1	1	4	2	1	4	2	2	2	3	1	1	1	34	
64	K	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	44	
65	ZF	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	47	
66	R	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	35	
67	AP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46	
68	D	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	37	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Penelitian Produktivitas Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	JUMLAH		
2																					
3	SUBJEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	JUMLAH
4	ISP	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	53
5	FRY'	4	4	1	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	63
6	SAF	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	1	54
7	ANDRIZL	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	64
8	AW'C	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52
9	DA	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63
10	SPRNT0	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	51
11	RI	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	60
12	YP	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	60
13	AP	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	45
14	RC	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	65
15	ASRI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	59
16	RFA	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	59
17	AC	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55
18	SKMT	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	60
19	DESRI	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	50
20	IYAL	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	51
21	HENDRI	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	63
22	AHH	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	65
23	DASRIJN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56
24	ACS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
25	SKRMN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
26	SUKAR	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	60

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN G UJI ASUMSI

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PK	65	56.6000	5.05223	45.00	70.00
WE	65	41.9077	5.89948	27.00	56.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PK	WE
N		65	65
Normal Parameters ^a	Mean	56.6000	41.9077
	Std. Deviation	5.05223	5.89948
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.100
	Positive	.066	.088
	Negative	-.088	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.709	.807
Asymp. Sig. (2-tailed)		.696	.533
a. Test distribution is Normal.			

--	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PK * WE	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * WE	Between Groups	(Combined)	1095.371	20	54.769	4.477	.000
		Linearity	433.457	1	433.457	35.435	.000
		Deviation from Linearity	661.914	19	34.838	2.848	.002
	Within Groups	538.229	44	12.232			
Total			1633.600	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
PK * WE	.515	.265	.819	.671

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PK	56.6000	5.05223	65
WE	41.9077	5.89948	65

Correlations

		PK	WE
PK	Pearson Correlation	1	.515**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
WE	Pearson Correlation	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.254	4.36462

a. Predictors: (Constant), WE

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.457	1	433.457	22.754	.000 ^a

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Residual	1200.143	63	19.050	
Total	1633.600	64		

a. Predictors: (Constant), WE

b. Dependent Variable: PK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.113	3.913		9.740	.000
	WE	.441	.092	.515	4.770	.000

a. Dependent Variable: PK



LAMPIRAN H
PEDOMAN GUIDELINE WAWANCARA DAN VERBATIME

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Guide Wawancara

Tujuan : Mengetahui produktivitas kerja karyawan serta *work engagement*

karyawan.

Definisi : Produktivitas kerja adalah sikap mental yang maksimal yang mengacu pada prinsip efektifitas dan efisiensi dalam menyelaraskan input dan output, guna mencapai kualitas barang dan jasa dengan waktu terbaik.

Work Engagement adalah kesediaan karyawan dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus.

Pedoman wawancara

Pertanyaan yang akan digunakan dalam wawancara menggunakan pertanyaan terbuka dan tidak sepenuhnya berpedoman pada guide wawancara yang telah ada. Pertanyaan akan diajukan tergantung pada

konteks jawaban dari interview nantinya, namun masih dalam batasan relevan dengan tujuan wawancara.

Secara garis besar daftar pertanyaan yang akan diajukan adalah sebagai berikut : Pedoman wawancara dengan Pimpinan :

1. Bagaimana produktivitas kerja karyawan yang bapak pimpin ?
2. Apa saja faktor dari produktivitas karyawan yang menurun ?
3. Apakah karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah diberlakukan ?
4. Apakah karyawan berdedikasi terhadap pekerjaan dalam perusahaan ?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pedoman wawancara dengan karyawan pelaksana :

1. Bagaimana anda dengan pekerjaan yang sedang dilakukan ?
2. Apakah anda selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan ?
3. Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan ?
4. Apakah anda telah berdedikasi terhadap pekerjaan dalam perusahaan ?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VERBATEEM

Inisial : YJ (Karyawan Pimpinan)

Jenis Kelamin : Laki-laki

A : Bagaimana produktivitas kerja karyawan ditempat Bapak memimpin?

B : Produktivitas kerja karyawan saat ini menurun.

A : Apa saja faktor penyebab produktivitas menurun pak ?

B : penyebabnya karena karyawan kurang disiplin, mereka masuk tidak sesuai dengan jam kerja, lalu keluarpun begitu juga. Karyawan juga cepat merasa jenuh, bosan dan kelelahan dengan pekerjaan yang dilakukan, terlebih jika material belum datang. Karyawan juga kurang koordinasi dengan sesama karyawan dan karyawan juga suka membawa laporan pekerjaan kerumah, sehingga laporan saya terima di keesokan harinya.

A : Apakah karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah diberlakukan ?

B : saat PK keluar, karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan, sehingga karyawan melanjutkan pekerjaannya diesok hari.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- A : Apakah karyawan berdedikasi terhadap pekerjaan dalam perusahaan ?
- B : kurang, karena beberapa karyawan tidak menjalankan semua SOP dengan baik dan terkadang tidak mampu memenuhi atau melampaui target perusahaan.
- A : oh begitu. Saya rasa wawancara cukup sampai disini pak. Terimakasih atas waktu yang bapak berikan dan sudah bersedia saya wawancarai. Mohon maaf sebelumnya. Assalamu'alaikum.
- B : Ya sama-sama. Wa'alaikumsalam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Inisial : DPL (Karyawan Pelaksana)

Jenis Kelamin : Laki-laki

A : Bagaimana dengan pekerjaan anda saat ini ?

B : saya sangat senang bekerja disini.

A : Apakah anda selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan ?

B : tidaak. Terkadang saya terlambat datang. Terlebih jika material belum .datang.

A : Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah diberlakukan ?

B : terkadang iya, terkadang tidak. Kadang saya bisa 2-3 melakukan pemasangan. Karena terkadang terjadi kendala yang tidak diduga seperti tidak adanya jaringan untuk mengoneksi, pelanggan terlambat datang untuk menunjukan lokasi dan terkadang saya suka menunda pekerjaan selang beberapa jam dan jika saya datang terlambat, maka pemasangan tidak akan sesuai target yang diberikan dan saya akan melanjukannya esok hari.

A : Apakah anda telah berdedikasi terhadap pekerjaan dalam perusahaan ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B : hmm, saya akan berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan, meskipun terkadang saya juga belum memberikan sumbangsih yang besar terhadap perusahaan.

A : oh begitu. Saya rasa wawancara cukup sampai disini pak. Terimakasih atas waktu yang bapak berikan dan sudah bersedia saya wawancarai. Mohon maaf sebelumnya. Assalamu'alaikum.

B : Ya sama-sama. Wa'alaikumsalam.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LAMPIRAN I SURAT-SURAT

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. GENERASI MUDA TEHNIK RIAU
 KONTRAKTOR LISTRIK, BANGUNAN DAN JASA
 JL. SEROJA KOMPLEK TAMAN SEROJA BLOK A No. 13 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN
 No 1: 869/GMTR/4-1/VIII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama **DANI YANTONIUS SUBAKTI**
 Jabatan Koordinator GMTR ULP BANGKINANG

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan dibawah ini

Nama **NANA SEPTIA DIPINTO**
 NIM 11361203073
 Mahasiswa SI Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru
 Judul Hubungan *Work Engagement* dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Sambilan
 Rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau – Pekanbaru

Telah mengadakan Try Out di PT. Generasi Muda Teknik Bangkinang, pada tanggal 17 Juni 2020 – 20 Juni 2020 dan hasil riset tersebut akan digunakan sebagai bahan penyusunan Skripsi

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sebagaimana mestinya.

Bangkinang, 10 Agustus 2020

PT. GENERASI MUDA TEHNIK RIAU



KONTRAKTOR M & E
 PT. GENERASI MUDA TEHNIK RIAU
 SURABAYA

DANI YANTONIUS SUBAKTI
 Koordinator ULP BANGKINANG

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. GENERASI MUDA TEHNIK RIAU
 KONTRAKTOR LISTRIK, BANGUNAN DAN JASA
 JL. SEROJA KOMPLEK TAMAN SEROJA BLOK A No. 13 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN
 No : 861/GMTR/4-1/VII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama **MUHAMMAD YUSUF**
 Jabatan **Manager Har & Sr**

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan dibawah ini

Nama **NANA SEPTIA DIPINTO**
 NIM **11361203073**
 Mahasiswa **S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**
 Judul **Hubungan *Work Engagement* dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Sambilan Rumah PT. Generasi Muda Teknik Riau - Pekanbaru**

Telah mengadakan Riset di PT. Generasi Muda Tehnik Riau - Pekanbaru, pada tanggal 22 Juni 2020 – 30 Juni 2020 dan hasil Riset tersebut akan digunakan sebagai bahan penyusunan Skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagai bahan pertunbangan dan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 31 Agustus 2020

PT. GENERASI MUDA TEHNIK RIAU



KONTRAKTOR M & E
PT. GENERASI MUDA TEHNIK RIAU
JL. SEROJA PEKANBARU

MUHAMMAD YUSUF
 Manager Har & SR

UIN SUSKA RIAU