

**PENGARUH MOTIVASI DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN
OLAH RAGA KABUPATEN GAYO LUES**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



**NAMA : NADIA SUHARDI PUTRI
NPM : 1805160031
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 12 September 2022, Pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NADIA SUHARDI PUTRI
N P M : 1805160031
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEPEMUDAAN DAN
OLAHRAGA KABUPATEN GAYO LUES

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.)

Penguji II

(SATRIA MIRSYAH AFFANDY NST, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Pd.)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NADIA SUHARDI PUTRI
N P M : 1805160031
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN WORK ENGAGEMENT
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN
DAN OLAHRAGA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 29 Agustus 2022

Pembimbing Skripsi



RINI ASTUTI SE, MM

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Nadia Suhardi Putri
N.P.M : 1805160031
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Rini Astuti SE, MM
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Selesai untuk pembahasan gant. objek penelitian bagian yg baru permasalahan yg terjadi.	25/6-22	Ri
Bab 2	Tambahkan teori Work Engagement & penelitian terdahulu	10/7-22	Ri
Bab 3	- Selesaikan instrumen angket dan - Masukkan yg di dapatkan ke bab 3 - Jelaskan hasil angket tersebut.	21/7-22	Ri
Bab 4	- Jelaskan hasil penelitian - Tambahkan penelitian terdahulu - Selesaikan referensi	25/7-22	Ri
Bab 5	- Kesimpulan selesaikan dan rumus hasil - Paragraf harus lebih ilmiah	10/8-22	Ri
Daftar Pustaka	Seluruh referensi harus tercantum di daftar pustaka, menggunakan mendeley	15/8-22	Ri
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	25/8-22	Ri

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 25 Agustus 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Rini Astuti SE, MM)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nadia Suhardi Putri
NPM : 1805160031
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 16 Juni 2022
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN GAYO LUES

NADIA SUHARDI PUTRI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : nadiasuhardi03@gmail.com

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, kemampuan dan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Jumlah sampel 66 orang dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data melalui angket (kuesioner). Analisa data asumsi klasik, regresi linear berganda, Uji F dan koefisien determinasi. Penelitian ini menghasilkan perhitungan bahwa motivasi dan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues. Hasil ini dapat dilihat dari uji F_{hitung} sebesar 340,190 dari tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ dan juga motivasi dan *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh R-square yang diperoleh sebesar 0,915 (91,5%). Kesimpulan penelitian ini ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, antara *work engagement* terhadap kinerja pegawai, dan Secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.

Kata Kunci : Motivasi, *Work Engagement* dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENGAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF YOUTH AND SPORTS SERVICES IN GAYO LUES DISTRICT

NADIA SUHARDI PUTRI

Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : nadiasuhardi03@gmail.com

Performance is a result of work produced by an employee is defined to achieve the expected goals. Employee performance is influenced by various factors, abilities and motivation. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and work engagement on the performance of the Youth and Sports Office of Gayo Lues Regency. The method used in this research is to use associative and quantitative methods. The number of samples is 66 people with saturated samples. The technique of collecting data is through a questionnaire (questionnaire). Classical assumption data analysis, multiple linear regression, F test and coefficient of determination. This study resulted in a calculation that motivation and work engagement had a significant effect on the performance of the Youth and Sports Office of Gayo Lues Regency. These results can be seen from the Fcount test of 340.190 from a significant level of 0.000 which is smaller = 0.05 and also motivation and work engagement have a significant effect on employee performance as indicated by the R-square obtained by 0.915 (91.5%). The conclusion of this study is that there is a significant effect between motivation on employee performance, between work engagement on employee performance, and simultaneously there is a significant effect between motivation and work engagement on the performance of the Youth and Sports Office of Gayo Lues Regency.

Keywords: Motivation, Work Engagement and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, berkah, serta besarnya karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa Shawat berangkaikan salam dihadiahkan kepada junjungan besar baginda Rasulullah SAW, semoga penulis serta pembaca selalu berada di dalam naungan safa'atnya yang hingga akhir jaman nanti. Amin Ya Robbal'amin. Selama penyusunan skripsi ini peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan, serta do'a yang tidak pernah henti-hentinya dari berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda tercinta yaitu Bapak Suhardi, SE dan Ibunda tercinta yaitu Ibunda tercinta Siti Hajar atas segala doa dan dukungannya serta pengorbanan baik moral maupun meterial yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Rini Astuti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman penulis yang tidak dapat dituliskan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwasanya susunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memuaskan, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran para pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini agar lebih bermanfaat di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2022
Penulis

Nadia Suhardi Putri
NPM 1805160031

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	12
2.1.2. Motivasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.1.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	17
2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Motivasi.....	18
2.1.2.4 Indikator Motivasi.....	19
2.1.3. <i>Work Engagement</i>	20
2.1.3.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	20
2.1.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	21
2.1.3.3 Manfaat Dan Tujuan <i>Work Engagement</i>	22
2.1.3.4 Indikator <i>Work Engagement</i>	23
2.2 Kerangka Konseptual	24
2.3 Hipotesis	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Definisi Operasional.....	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.2 Analisis Data	50

4.3 Pembahasan.....	59
BAB 5 PENUTUP.....	65
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	65
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja	31
Tabel 3. 2 Indikator Motivasi.....	31
Tabel 3. 3 Indikator work engagement	31
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3. 5 Jumlah Karyawan	33
Tabel 3. 6 Skala Pengukuran Likert	34
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	35
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	35
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Work Engagement (X2).....	36
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 4. 1 Skala Likert	43
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	45
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1)	47
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Work Engagement (X2).....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji t	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji F	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinan	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar 2. 2 Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian	28
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	41
Gambar 3. 2 Kurva Pengujian Hipotesis f.....	42
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas	51
Gambar 4. 2 Histogram	52
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Gambar 4. 4 Kriteria Pengujian Uji t Motivasi	56
Gambar 4. 5 Kriteria Pengujian Uji t Work Engagement	57
Gambar 4. 6 Kriteria Pengujian Uji F	58

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah instansi. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional instansi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu instansi perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. kinerja sebagai perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam setiap perusahaan, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalamhidupkan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Jufrizen, (2017a) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerjayang baik. Menurut Farisi et al., (2020) Kinerja adalah

kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2011). Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor-faktor tersebut sangat berkaitan erat dengan Praktik SDM, *Job Crafting* dan *Work Engagement*. Karena faktor organisasi sangat berkaitan dengan penerapan praktik SDM di perusahaan, kemudian faktor individu berkaitan dengan *Job Crafting* yang mana karyawan berinisiatif untuk merubah *Job Design* pada pekerjaannya sesuai *passion* mereka, dan faktor psikologis berkaitan dengan *Work Engagement*. (Mangkunegara, 2010).

Motivasi kerja dan *Work Engagement* serta hubungannya dengan kinerja pegawai. Tingkat motivasi pegawai yang daya energi mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (Mangkunegara, 2013). Motivasi seseorang seperti yang diinginkan dan sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Chandra & Sundari, 2021). Menurut penelitian Chandra & Sundari, (2021) pada karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi & Tupti, 2019), (Farisi et al., 2020), dan (Andayani & Tirtayasa, 2019). Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

Selain Motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu *work engagement*. *Work engagement* merupakan suatu aspek penting yang harus ada pada karyawan. Menurut Schaufeli et al., (2006) *Work Engagement* adalah suatu hal yang positif, yang dapat memenuhi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *Vigour*, *Dedication*, dan *Absorption*. *Work Engagement* berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Setyawati, (2019) pada karyawan PT Polowijo Gosari Gresik yang berjudul “Praktik SDM, *Job Crafting* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan”, menemukan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo lues ditemukan beberapa masalah yaitu kondisi kerja pegawai kurang baik karena tekanan jam kerja yang cukup tinggi akibat banyaknya pekerjaan tambahan dan jam kerja melebihi batas. Dalam masalah ini pimpinan juga jarang memberi kompensasi tambahan terhadap pegawai yang bekerja diluar batas jam kerja. Dan juga fasilitas kantor kurang memadai karena kurangnya dana dari pusat salah satunya adalah alat untuk bekerja yaitu komputer yang tersedia sedikit sehingga pegawai harus bergantian dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini

membuat pegawai kurang semangat dalam bekerja sehingga banyak pekerjaan pegawai terbengkalai.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga Kabupaten Gayo Lues**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas sehingga dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Menurunnya kinerja pegawai disebabkan karena tekanan jam kerja yang cukup tinggi akibat banyaknya pekerjaan tambahan dan jam kerja melebihi batas.
2. Kurangnya motivasi dari pimpinan salah satunya fasilitas yang kurang memadai sehingga ada beberapa pekerjaan pegawai yang bermasalah.
3. Sebagian pegawai yang menunjukkan kurangnya antusiasme dan kurangnya semangat pegawai dalam bekerja. Sehingga kurangnya *work engagement* yang ada pada pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Untuk itu dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja hanya dibatasi pada unsur motivasi, dan *Work Engagement* pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues. Objek yang menjadi fokus penelitian adalah pegawai-pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kaupaten Gayo Lues.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, sehingga ditetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues?
2. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues?
3. Apakah Motivasi dan *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan *Work Engagement* Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang konsep Motivasi, *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Dinas Kepemudaan Dan Olahraga

Sebagai pengetahuan akan pentingnya Motivasi dan *Work Engagement* bagi terlaksananya kinerja pegawai yang baik dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Dinas Kepemudaan Dan Olahraga untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

- Bagi Pegawai

Dapat meningkatkan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan motivasi dan *work engagement* dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

- Bagi Peneliti Lain

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang peningkatan Motivasi, *Work Engagement* dan Kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, di mana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno, (2016) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Menurut Chandra & Hasibuan, (2019) kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, juga sebagai

kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok kerja pegawai. Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha. Produktivitas kerja akan memberikan pengaruh akan keberhasilan perusahaan. (Daulay & Manaf, 2017)

Menurut Astuti & Prayogi, (2018) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2.1.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara, (2011) terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

- 1) Kemampuan, Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan

yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

- 2) Motivasi, Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

Menurut Mangkunegara, (2010) bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor-faktor tersebut sangat berkaitan erat dengan Praktik SDM, *Job Crafting* dan *Work Engagement*. Karena faktor organisasi sangat berkaitan dengan penerapan praktik SDM di perusahaan, kemudian faktor individu berkaitan dengan *Job Crafting* yang mana karyawan berinisiatif untuk merubah *Job Design* pada pekerjaannya sesuai *passion* mereka, dan faktor psikologis berkaitan dengan *Work Engagement*.

Menurut Afandi, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Sutrisno (2016) yaitu:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2018:84), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) faktor pribadi (*personal factors*)
- 2) faktor tim (*team factors*)
- 3) faktor sistem (*system factors*)
- 4) faktor kontekstual atau situasional (*contextual/situational factors*)

- 5) faktor pimpinan (*leadership factor*).

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, mulai dari faktor pribadi, faktor tim dan faktor dari pimpinan.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Manajemen Kinerja dibentuk dengan dua macam dalil yaitu (1) untuk mengetahui dan memahami apa yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu aktivitas yang dilakukan dan peran apa yang akan dilakukan dalam aktivitas tersebut, sehingga dapat mengarahkan usaha terbaik (tenaga, pikiran dan perasaan untuk mewujudkannya) (2) untuk mengetahui kapasitas untuk mewujudkan harapan tergantung tingkat kemampuan yang dapat dicapai oleh regudan individu, tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen dan proses, sumber daya dan sistem tersedia oleh organisasi tersebut.

Menurut Purnamasari & Ardhyani, (2021) Secara umum manajemen kinerja memiliki tiga tujuan :

- 1) Tujuan strategik, mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu di definisikan hasil yang akan dicapai, prilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem *feedback* terhadap kinerja pegawai.
- 2) Tujuan administrative, menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain sebagainya.
- 3) Tujuan pengembangan, dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang

berhasil di bidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, penempatan yang lebih cocok.

Manfaat manajemen kinerja tidak hanya bagi organisasi saja, namun juga bagi manajer dan individu atau setiap pegawai anggota dari organisasi, bagi organisasi manajemen kinerja bermanfaat untuk :

- 1) Memotivasi pegawai
- 2) Meningkatkan komitmen
- 3) Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan kelompok dan individu
- 4) Memperbaiki kinerja
- 5) Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan
- 6) Mendukung program perubahan budaya
- 7) Mengusahakan basis perencanaan karier
- 8) Membantu menahan pegawai agar tidak terjadi perpindahan dan berhenti
- 9) Memperbaiki dan pengembangan berkelanjutan
- 10) Mendukung nilai-nilai inti.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa membagi pemahaman tentang apa yang akan dicapai, pengembangan kapasitas oleh seseorang atau kelompok untuk peningkatan kinerja dan mendorong atau membimbing karyawan dan kelompok dalam meningkatkan kinerjanya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2017) indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam

pekerjaan.

- 3) Kendala kerja artinya dapat tidaknya diandalkan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh (7) indikator kinerja yaitu: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, motif dan peluang (Wibowo, 2007)

Menurut Moehariono, (2012) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: *Efektif*, mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. *Efisien*, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. *Kualitas*, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. *Ketepatan waktu*, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen. *Produktivitas*, mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi, dalam bentuk yang lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang di konsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja. *Keselamatan*, mengukur kesehatan

organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawai yang ditinjau dari aspek kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut..

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang di kondisi kan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Afandi, (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Harahap & Khair, (2019) motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Chandra & Hasibuan, (2019) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu agar mampu mencapai tujuan. Selain itu pimpinan juga berperan menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien sebagai faktor

pendorong perilaku seseorang. Menurut Sutrisno (2015) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Jufrizen, (2018) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikapmental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja pegawai adalah dengan menggunakan: Teori pengharapan (*expectancy theory*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap perindividu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen sumber daya manusia mengerti mengapa para karyawan terdorong untuk bekerja atau tidak, yang merupakan kekuatan motivasi di berbagai bagian dalam perusahaan agar dapat efektif dan memotivasi kinerja.

Motivasi dalam perusahaan/organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Handayani & Daulay, 2021). Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu yang mendorong dirinya untuk melakukan suatu aktivitas tertentu sehingga hasil dari aktifitas tersebut yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Daulay et al., (2017) Teori- teori motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Teori Kebutuhan Maslow

Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan kadar

kepentingannya. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi sebagai motivator.

2) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi Dua Faktor dari Herzberg berdasarkan atas pembagian hirarki Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Menurut Herzberg, hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas, yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi kerja.

3) Teori Motivasi McClelland

Hasil penelitian yang dilakukan oleh McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya.

4) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Asumsi dasar dari teori keadilan menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima.

5) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan beranggapan bahwa orang akan memilih cara bertingkah laku diantara berbagai macam alternative tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakannya.

6) Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini mengatakan bahwa jika suatu perilaku diberi balasan yang menyenangkan (*Rewarding*), maka perilaku tersebut cenderung diulangi lagi pada masa mendatang.

2.1.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2011) Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah : al atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan: ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus harus bekerja keras.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, berikut faktor-faktor ekstern (Sutrisno, 2011) :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti faktor eksternal yang berasal dari luar seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya, kemudian faktor internal yang berasal dari dalam seperti kebutuhan hidup karyawan dan kebutuhan masa depan karyawan.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Husaini Usman, (2021) tujuan teori motivasi adalah untuk membekali pemimpin dalam memahami motivasi apa yang dimiliki bawahan. Manfaat teori motivasi bagi pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Memahami mengapa bawahan mau melakukan pekerjaannya.
2. Mengidentifikasi faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku bawahan.
3. Memahami bagaimana perilaku pemimpin dapat memengaruhi perilaku bawahan.
4. Menyeimbangkan kebutuhan organisasi sekolah dengan kebutuhan individu

bawahan.

5. Mencegah terjadinya konflik potensial dan memfasilitasi penyelesaian masalah.
6. Menggunakan strategi komunikasi efektif dalam memotivasi individu dan kelompok bawahan agar berkinerja tinggi karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, teknologi, dan lingkungannya.

Berdasarkan teori yang di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah agar tidak terjadinya konflik dalam organisasi perlu menyeimbangkan kebutuhan organisasi dan menggunakan strategi komunikasi efektif dalam memotivasi individu maupun kelompok.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu, adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara, (2013) meliputi :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas / sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan.

Sedangkan indikator motivasi menurut Afandi, (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja

- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi adalah kerja keras, ketekunan, balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, orientasi masa depan dan pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

2.1.3. *Work Engagement*

2.1.3.1 Pengertian *Work Engagement*

Work engagement merupakan suatu aspek penting yang harus ada pada karyawan. Menurut Bakker dkk, (2016) *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan positif dan penyelesaian pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan keterlarutan. Sedangkan *Work engagement* adalah kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan dan karyawan akan mencurahkan apa yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sebaik mungkin (Kahn, 1990).

Menurut Wellins & Concelman (2004), menyatakan pengertian mengenai *work engagement* merupakan kekuatan yang memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, kekuatan ini berupa rasa bangga memiliki pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan atau organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan rasa bangga memiliki pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu, semangat dan keterikatan. Terkait dengan *work engagement*, kepemimpinan dalam organisasi juga memiliki peran penting yang berdampak pada kinerja karyawan.

Selanjutnya (Schaufeli et al., 2006) mendefinisikan bahwa *Work*

Engagement adalah sebuah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan work engagement adalah aspek penting yang harus ada pada karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan berupa rasa bangga memiliki pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan atau organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan rasa bangga memiliki pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu, semangat dan keterikatan.

2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Lockwood, (2007) *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Budaya di dalam tempat bekerja
- 2) Komunikasi organisasional
- 3) Gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan
- 4) Kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri.

Menurut Bakker (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan *work engagement* kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan faktor faktor dari *work enegegement* adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri.

2.1.3.3 Manfaat dan Tujuan *Work Engagement*

Work Engagement adalah sebuah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti bagian dari semangat kerja karyawan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Adapun tujuan dilakukannya penilaian semangat kerja pegawai menurut Soeprihanto, (2008) yaitu untuk:

- 1) Mengetahui tingkat semangat kerja pegawai selama ini
- 2) Membuat dasar pemberian imbalan yang serasi (misalnya untuk pemberian kenaikan gaji, gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif, dan sebagainya)
- 3) Mendorong pertanggungjawaban pegawai
- 4) Membedakan semangat kerja antara pegawai yang satu dengan yang lainnya
- 5) Mengembangkan SDM untuk penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, *training* atau latihan
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Meningkatkan etos kerja
- 8) Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui

diskusi tentang kemajuan kerja mereka

- 9) Memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya
- 10) Membuat kriteria keberhasilan pegawai

Menurut Slamet Riyadi, (2018) Individu-individu dalam organisasi harus didorong dan dimotivasi oleh antusiasme pekerjaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap karyawan harus diberitahu dengan jelas arti dan makna serta manfaat perubahan, baik untuk organisasi maupun manfaat perubahan bagi dirinya sendiri, kerjasama terjadi dan pekerja didorong untuk berfikir dengan cara baru yang lebih efektif dan efisien dalam bekerja, hingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Organisasi berkinerja dengan kuat dan merupakan tempat bekerja yang kreatif, peraturan dan kebijakan selalu dievaluasi dengan melibatkan semua orang yang ada dalam organisasi atau minimal dengan melibatkan perwakilan dari mereka, guna menyelaraskan kepentingan karyawan dengan kepentingan organisasi atau perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian semangat kerja yaitu meningkatkan semangat kerja pegawai, mendorong pertanggungjawaban pegawai, Meningkatkan motivasi kerja, dan lain sebagainya. Selanjutnya Individu-individu dalam organisasi harus didorong dan dimotivasi oleh antusiasme pekerjaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.4 Indikator *Work Engagement*

Menurut Bakker & Schaufeli, (2004) terdapat tiga dimensi atau aspek

yang merupakan karakteristik dari *work engagement*, yaitu: *vigor* merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, *dedication* yaitu keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan, antusiasme, dan menyukai tantangan, dan *absorption* yaitu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan cepat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan karakteristik dari *work engagement* karyawan harus memiliki tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemudian karyawan harus memiliki keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan, dan yang terakhir karyawan harus konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan cepat.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang teliti maka diperlukannya adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dan penelitian untuk semakin memperkuat kerangka penelitian terhadap penelitian terdahulu yang berkenaan dengan motivasi dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai sebagai berikut. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

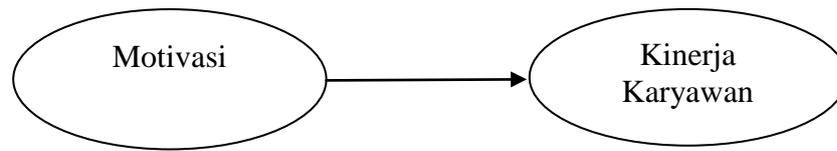
Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan pendukung keinginan

seseorang agar bisa lebih bersemangat untuk memenuhi dorongan diri, sehingga tindakannya dapat membawa kearah yang lebih optimal. Motivasi juga berfungsi sebagai penggerak pegawai agar lebih giat bekerja demi pencapaian tujuan disuatu perusahaan atau Instansi. Jika motivasi meningkat maka instansi akan memperoleh keuntungan, seperti pegawai lebih semangat bekerja, giat bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Afandi, (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat dicapai pada pekerjaan, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada pegawai. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo, 2017) menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Gultom, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Jufrizen, 2017b), (Jufrizen, 2021), dan (Saripuddin & Silvya, 2019).

. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.



Gambar 2. 1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

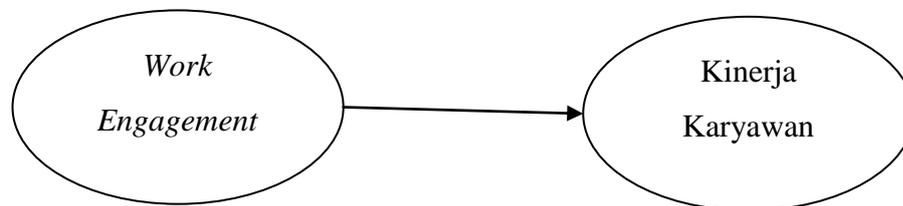
2.2.2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Work Engagement adalah aspek penting yang harus ada pada pegawai, *Work Engagement* juga merupakan sebuah hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika *Work Engagement* meningkat maka instansi akan mendapat keuntungan karena pegawai akan meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Mujiasih & Ratnaningsih, (2012) mengatakan bahwa *Work engagement* atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka panjang. Kahn (dalam Crawford, E. R., Le Pine, J. A., & Rich, 2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* sebagai suatu kunci yang menjelaskan hubungan antara karakteristik setiap individu dengan faktor organisasi pada kinerja karyawan.

Work Engagement berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Qodariah, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Breevaart, 2015) menjelaskan *work engagement* memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Apabila bawahan dapat memenuhi standar kinerja yang ada, melaksanakan peraturan dengan baik, serta memiliki usaha yang lebih sehingga *work engagement* akan meningkat. Hasil penelitian (Alfes, 2016), mengungkapkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya hasil penelitian (Chairuddin, 2015) juga menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



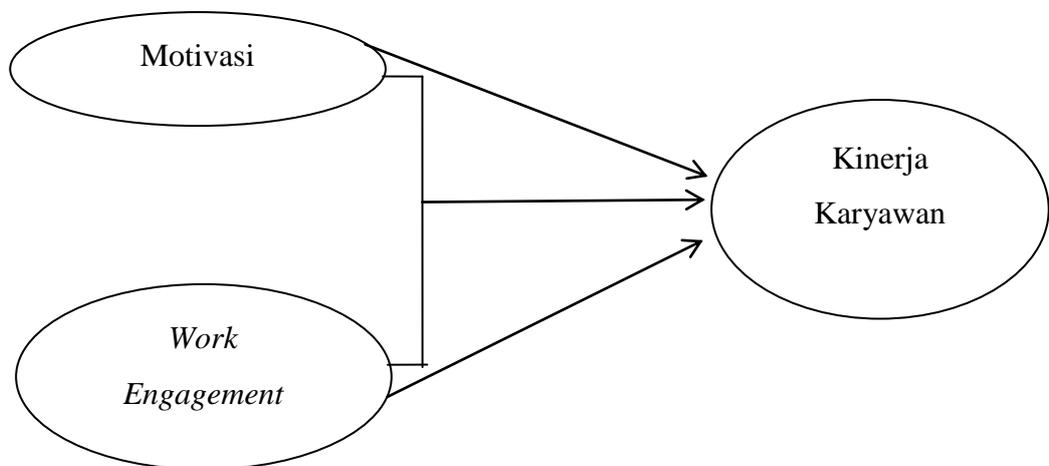
Gambar 2. 2 Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Motivasi dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi. Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008, hal.13) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian yang (Breevaart et al., 2015) menjelaskan *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila bawahan dapat memenuhi standar kinerja yang ada, melaksanakan peraturan

dengan baik, serta memiliki usaha yang lebih sehingga *work engagement* akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfes et al., 2016) mengungkapkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya hasil penelitian (Chairuddin et al., 2015) juga menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah diatas, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.
2. Ada pengaruh *work Engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.

3. Ada pengaruh motivasi dan *work Engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan yang menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi et al., 2014). Menurut Ismail, (2018) Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menghubungkan satu variabel dengan variabel yang lain, data nya bersifat numerik atau angka.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional berupa pengukuran atau pengujian suatu variable. Pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas suatu variable

1) Kinerja Karyawan

Menurut Arianty, (2015) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja

No.	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Kendala Kerja
4	Sikap Kerja

(Mangkunegara, 2017)

2) Motivasi

Menurut Saripuddin & Handayani, (2017) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu melaksanakan tugas yang di amanahkan untuk mencapai tujuan dari instansi. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Tabel 3. 2 Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Balas Jasa
2	Kondisi kerja
3	Fasilitas kerja
4	Prestasi kerja

(Afandi, 2018)

3) *Work Engagement*

Work engagement merupakan keadaan kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja yang positif, memuaskan, dan afektif dari individu (pegawai) (Mirjam & Ayla, 2017).

Tabel 3. 3 Indikator work engagement

No	Indikator <i>work engagement</i>
1	Vigor, yaitu tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja.
2	Dedication, yaitu keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan.
3	Absorption, yaitu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja.

(Schaufeli dan Bakker , 2004)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues yang

berada pada Kecamatan Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Aceh. Penulis melakukan penelitian ini terhitung mulai bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2022							
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep
1	Pengajuan Judul	■							
2	Bimbingan		■						
3	Pra Riset		■						
4	Bimbingan		■	■	■	■			
5	Seminar Proposal				■	■	■		
6	Riset						■	■	
7	Bimbingan Skripsi							■	
8	Sidang Meja Hijau								■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian dan mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 66 karyawan.

Tabel 3. 5 Jumlah Karyawan

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretaris	1
2	Kasubag umum, Kepegawaian dan Pelaporan	6
3	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	8
4	Bidang Layanan Kepemudaan	18
5	Bidang Keolahragaan	17
6	Bidang sarana dan Prasarana	16
Jumlah		66

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 66 orang pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh menggunakan teknik pengumpulan data yaitu Angket. Menurut Sugiyono (2017) Angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada kuisisioner terdapat beberapa pertanyaan didalamnya dimana seorang kelompok maupun individu dapat menjawab pertanyaan berdasarkan penelitian yang dilakukan. Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues. Dimana

setiap pernyataan memiliki 5 opsi, jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 6 Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono 2017, hal. 94)

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Juliandi, Irfan & Manurung 2015, hal. 77). Uji validitas akan diberikan kepada 66 orang pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

(Juliandi, Irfan & Manurung 2015 hal. 77)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum X_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum Y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $\sum X_i Y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kemudian hasil dari r_{xy} dibandingkan dengan nilai product moment (r_{tabel}). Apabila hasil yang sudah diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ maka instrument

yang digunakan valid (Payadnya et al., 2018). Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Computer Statiscal Program For Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Dari penelitian diatas yang telah penulis lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket yang telah disebarakan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,454	0,242	Valid
2	0,592	0,242	Valid
3	0,638	0,242	Valid
4	0,562	0,242	Valid
5	0,594	0,242	Valid
6	0,739	0,242	Valid
7	0,735	0,242	Valid
8	0,659	0,242	Valid
9	0,673	0,242	Valid

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diajukan kepada responden dinyatakan seluruhnya valid.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,611	0,242	Valid
2	0,409	0,242	Valid
3	0,636	0,242	Valid
4	0,796	0,242	Valid
5	0,787	0,242	Valid
6	0,807	0,242	Valid
7	0,749	0,242	Valid
8	0,807	0,242	Valid
9	0,568	0,242	Valid

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X1) yang diajukan kepada responden dinyatakan seluruhnya valid.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Work Engagement (X2)

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,601	0,242	Valid
2	0,707	0,242	Valid
3	0,665	0,242	Valid
4	0,443	0,242	Valid
5	0,642	0,242	Valid
6	0,794	0,242	Valid
7	0,751	0,242	Valid
8	0,768	0,242	Valid
9	0,710	0,242	Valid
10	0,768	0,242	Valid
11	0,493	0,242	Valid
12	0,366	0,242	Valid
13	0,564	0,242	Valid
14	0,623	0,242	Valid

Sumber : SPSS Versi 24

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Work Engagement (X2) yang diajukan kepada responden dinyatakan seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yakni suatu ketetapan hasil dimana instrument yang dilakukan memiliki hasil yang sama jika diukur kembali oleh objek yang diteliti .(Payadnya et al., 2018) Untuk menguj reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{\sigma^2}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Sugiyono, 2017))

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir

σ^2 = Varian Total Kriteria pengujiannya :

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni cranchbach alpha > 0,6 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- Jika nilai cranchbach alpha < 0,6 maka variabel tidak reliable (tidak dipercaya).

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,862 > 0,6	Reliabel
Work Engagement (X2)	0,889 > 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,811 > 0,6	Reliabel

Sumber : SPSS Versi 24

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui

pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
- a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, X_n = 0$)
- b_1 = Angka arah koefisien regresi (Motivasi)
- b_2 = Angka arah koefisien regresi (*Work Engagement*)
- X_1 = Variabel Independen (Motivasi)
- X_2 = Variabel Independen (*Work Engagement*)

2) Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melihat model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi& Irfan 2013, hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng (tidak sesuai) kekiri atau melenceng (tidak sesuai) kekanan. Pada pendekatan grafik dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang kuat diantara variable independen. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas. Begitu juga sebaliknya.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak melebihi 4 atau 5, *Hines dan Montgomery* (Juliandi et al., 2015)

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Begitu juga sebaliknya apabila varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Kriteria penarikan kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas yaitu jika nilai t dengan probabilitas $\text{sig} > 0,05$ (Juliandi et al., 2015).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3) Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai

pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam menguji signifikan hubungan yaitu rumus statistik t sebagai berikut (Sugiyono 2017, hal. 212) :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan :

t = nilai hitung

r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan

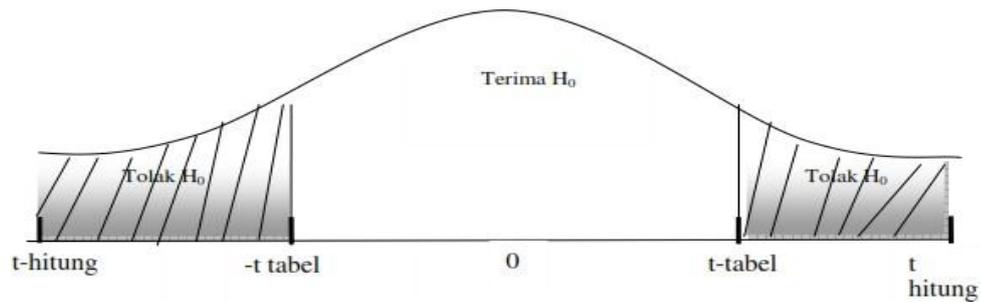
n = jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y.

Menguji hipotesis dengan uji t. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

1. Jika nilai t yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H₀, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai t yang dihitung berada didalam daerah penerimaan H₀, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Simultan)

Apabila akan menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan uji F, untuk mengujinya taat atau tidaknya tanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono 2017, hal. 192)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

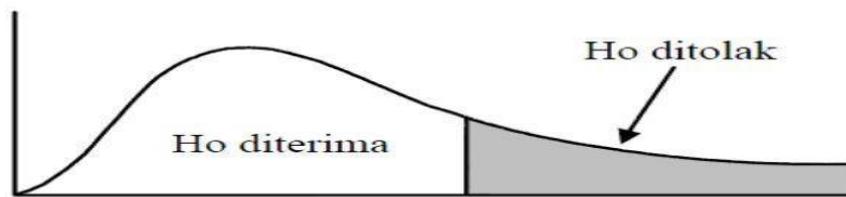
R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

- Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H₀, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai F yang dihitung berada didalam daerah penerimaan H₀, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3. 2 Kurva Pengujian Hipotesis f

4) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika nilai r^2 semakin kecil (mendekati nol) maka kemampuan variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang kecil, begitu juga sebaliknya apabila nilai r^2 semakin besar (mendekati nol) berarti variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang besar.

Dapat dilihat dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel motivasi (X1), 14 pernyataan untuk variabel *work engagement* (X2) dan 9 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 66 orang pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

Tabel 4. 1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

4.1.1.1. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-Laki	37	56,1
2	Perempuan	29	43,9
Total		66	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 37 orang (56,1%). Sedangkan perempuan hanya sebanyak 29 orang (43,9%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	F	%
1	20 – 30 tahun	13	19,7
2	31 – 40 tahun	30	45,5
3	41 – 50 tahun	21	31,8
4	> 51 tahun	2	3,0
Total		66	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berumur antara 31 – 40 tahun sebanyak 30 orang (45,5%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	F	%
1	SLTA	22	33,3
2	D-III	9	13,6
3	S1	29	43,9
4	S2	6	9,2
Total		61	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 29 orang (43,9%).

4.1.1.2. Analisis Variabel Penelitian

1. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	12,1	30	45,5	19	28,8	7	10,6	2	3,0	66	100
2	12	18,2	26	39,4	18	27,3	8	12,1	2	3,0	66	100
3	13	19,7	26	39,4	18	27,3	6	9,1	3	4,5	66	100
4	9	13,6	25	37,9	21	31,8	9	13,6	2	3,0	66	100
5	5	7,6	31	47,0	16	24,2	12	18,2	2	3,0	66	100
6	17	25,8	26	39,4	8	12,1	7	10,6	8	12,1	66	100
7	13	19,7	34	51,5	5	7,8	12	18,2	2	3,0	66	100
8	15	22,7	30	45,5	8	12,1	10	15,2	3	4,5	66	100
9	21	31,8	26	39,4	11	16,7	6	9,1	2	3,0	66	100

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dibandingkan dengan waktu terdahulu yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (45,5%).
2. Jawaban responden tentang Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (39,4%).
3. Jawaban responden tentang pekerjaan pegawai dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (39,4%).
4. Jawaban responden tentang Setiap pekerjaan yang telah selesai dikerjakan memiliki tingkat kesalahan yang kecil yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (37,9%).
5. Jawaban responden tentang Setiap Pegawai mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (47,0%).
6. Jawaban responden tentang berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (39,4%).
7. Jawaban responden tentang Pegawai selalu berusaha untuk berbuat yang terbaik agar bisa bersaing sehat dengan pegawai lain yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (51,5%).
8. Jawaban responden tentang Pegawai selalu masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam kantor yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (45,5%).

9. Jawaban responden tentang Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (39,4%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues cukup baik hal ini terlihat mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan kinerja pegawai.

2. Motivasi (X1)

Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	19,7	24	36,4	20	30,3	7	10,6	2	3,0	66	100
2	8	12,1	25	37,9	24	36,4	8	12,1	1	1,5	66	100
3	5	7,6	30	45,5	15	22,7	14	21,2	2	3,0	66	100
4	17	25,8	24	36,4	9	13,6	7	10,6	9	13,6	66	100
5	12	18,2	31	47,0	7	10,6	14	21,2	2	3,0	66	100
6	15	22,7	27	40,9	9	13,6	10	15,2	5	7,6	66	100
7	20	30,3	25	37,9	11	16,7	8	12,1	2	3,0	66	100
8	15	22,7	27	40,9	9	13,6	10	15,2	5	7,6	66	100
9	16	24,2	25	37,9	8	12,1	9	13,6	8	12,1	66	100

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (36,4%).
2. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada saya yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (37,9%).
3. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada karyawan yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (45,5%).

4. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan fasilitas dan peralatan dalam mendukung pekerjaan saya yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (36,4%).
5. Jawaban responden tentang Perusahaan memberi kesempatan untuk mengembangkan diri dalam berkarir yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (47,0%).
6. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kebebasan menggunakan cara baru dalam melakukan pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (40,9%).
7. Jawaban responden tentang adanya kebijakan yang ditentukan perusahaan dan berfokus untuk kemajuan bersama yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (37,9%).
8. Jawaban responden tentang mendapatkan keadilan tanpa membedakan jenis pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (40,9%).
9. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (37,9%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang terjadi di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues cukup baik hal ini terlihat mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan motivasi.

3. Work Engagement (X2)

Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Work Engagement (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	7,6	31	47,0	16	24,2	12	18,2	2	3,0	66	100
2	17	25,8	26	39,4	8	12,1	7	10,6	8	12,1	66	100
3	13	19,7	24	36,4	20	30,3	7	10,6	2	3,0	66	100
4	8	12,1	25	37,9	24	36,4	8	12,1	1	1,5	66	100
5	5	7,6	30	45,5	15	22,7	14	21,2	2	3,0	66	100
6	17	25,8	24	36,4	9	13,6	7	10,6	9	19,6	66	100
7	12	18,2	31	47,0	7	10,6	14	21,2	2	3,0	66	100
8	15	22,7	27	40,9	9	13,6	10	15,2	5	7,6	66	100
9	20	30,3	25	37,9	11	16,7	8	12,1	2	3,0	66	100
10	15	22,7	27	40,9	9	13,6	10	15,2	5	7,6	66	100
11	16	24,2	25	37,9	8	12,1	9	13,6	8	12,1	66	100
12	8	12,1	30	45,5	19	28,8	7	10,6	2	3,0	66	100
13	12	18,2	26	39,4	18	27,3	8	12,1	2	3,0	66	100
14	13	19,7	26	39,4	18	27,3	6	9,1	3	4,5	66	100

Sumber : SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan semangat yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (47,0%).
2. Jawaban responden tentang Saya merasa kuat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan saya yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (39,4%).
3. Jawaban responden tentang Ketika saya bangun dipagi hari, saya seperti pergi bekerja yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (36,4%).
4. Jawaban responden tentang Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (37,9%).
5. Jawaban responden tentang Pekerjaan ini membuat saya sangat bermental tangguh yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (45,5%).
6. Jawaban responden tentang Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (36,4%).
7. Jawaban responden tentang Saya antusias dan merasa terinspirasi oleh pekerjaan saya yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (47,0%).

8. Jawaban responden tentang Saya bangga dengan pekerjaan yang telah saya lakukan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (40,9%).
9. Jawaban responden tentang Pekerjaan saya saat ini sangat menantang yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (37,5%).
10. Jawaban responden tentang Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (40,9%).
11. Jawaban responden tentang Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (37,9%).
12. Jawaban responden tentang Saya merasa senang ketika saya bekerja intens yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (45,5%).
13. Jawaban responden tentang Saya tenggelam dan terbawa dalam pekerjaan saya yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (39,4%).
14. Jawaban responden tentang Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang sedang dijalani yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (39,4%).

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* yang terjadi di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues cukup baik hal ini terlihat mayoritas responden setuju dengan indikator pertanyaan *work engagement*.

4.2 Analisis Data

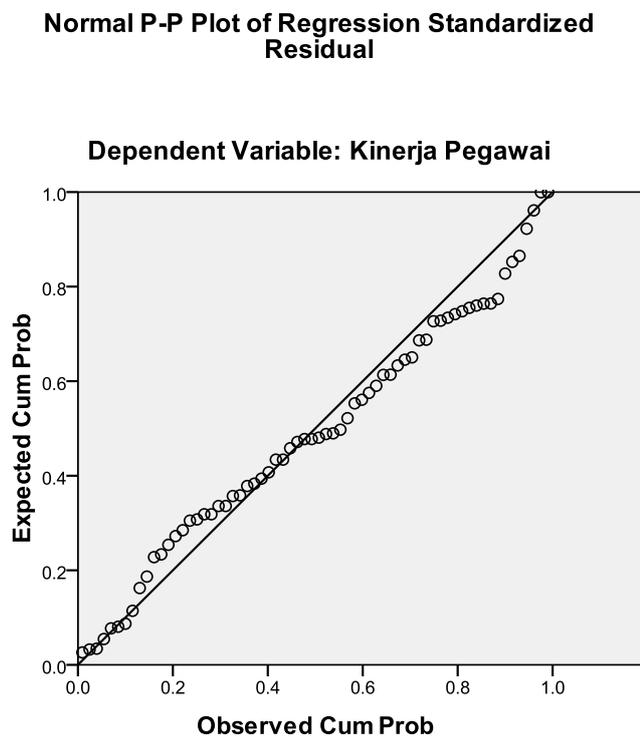
4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data

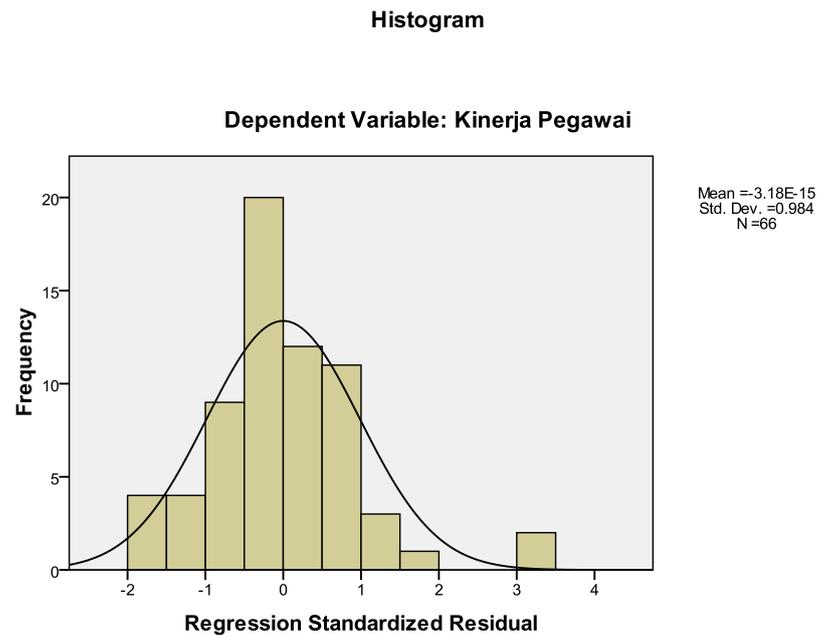
berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24
Gambar 4. 2 Histogram

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan Histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.503	1.041
Work Engagement	.503	1.041

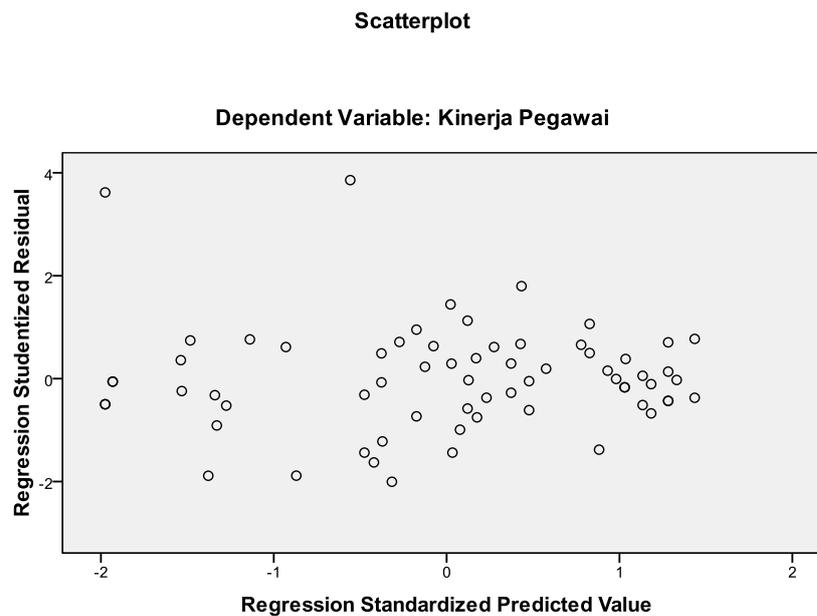
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.503 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.041 < 5$. Variabel work engagement memiliki nilai tolerance sebesar $0.503 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.041 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*)



Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu motivasi, dan *work engagement* serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

**Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.441	1.167		2.092	.040
Motivasi	.890	.136	1.045	6.530	.000
<i>Work Engagement</i>	1.176	.097	1.944	12.144	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Dari tabel diatas diketahui nilai konstanta = 2,441, motivasi = 0,890, dan *work engagement* = 1,176. Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,441 + 0,890 X1 + 1,176 X2$$

Jadi persamaan di atas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 2,441 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen motivasi dan *work engagement* diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 2,441.
2. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,890 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,890 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi *work engagement* sebesar 1,176 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *work engagement* meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 1,176 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4. 10 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.441	1.167		2.092	.040
Motivasi	.890	.136	1.045	6.530	.000
<i>Work Engagement</i>	1.176	.097	1.944	12.144	.000

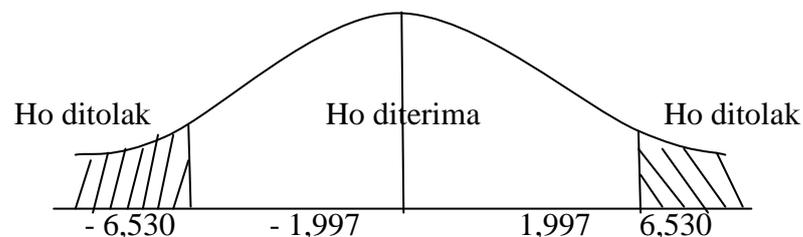
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 66 - 2 = 64$ adalah 1.997 $t_{hitung} = 6.530$ dan $t_{tabel} = 1.997$.

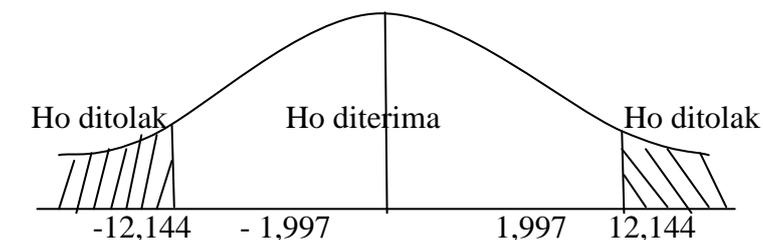


Gambar 4. 4 Kriteria Pengujian Uji t Motivasi

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 6.530 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.

2. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *work engagement* berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 66 - 2 = 64$ adalah 1.997 $t_{hitung} = 12.144$ dan $t_{tabel} = 1.997$.



Gambar 4. 5 Kriteria Pengujian Uji t *Work Engagement*

Nilai t_{hitung} untuk variabel *work engagement* adalah 12.144 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.

4.2.3.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y).

Tabel 4. 11 Hasil Uji F

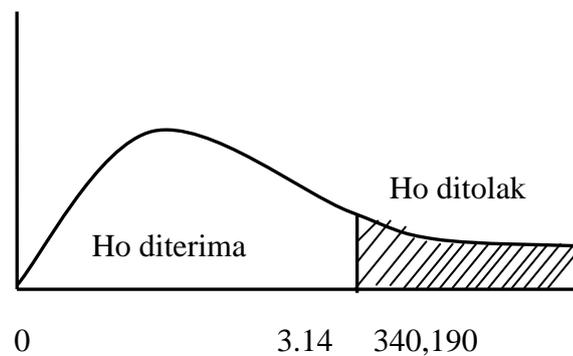
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2191.404	2	1095.702	340.190	.000 ^a
	Residual	202.914	63	3.221		
	Total	2394.318	65			

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 340.190 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.14. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($340.190 > 3.14$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan *work engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.



Gambar 4. 6 Kriteria Pengujian Uji F

4.2.3.3 Koefisien Determinan

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.913	1.795

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,915 \times 100\%$$

$$= 91,5\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.915 yang berarti 91,5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi dan *work engagement* sebesar 91.5% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 91,5\% = 8,5\%$. hal ini menunjukkan 8,5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo

Lues. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 6.530 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan pendukung keinginan seseorang agar bisa lebih bersemangat untuk memenuhi dorongan diri, sehingga tindakannya dapat membawa kearah yang lebih optimal. Motivasi juga berfungsi sebagai penggerak pegawai agar lebih giat bekerja demi pencapaian tujuan disuatu perusahaan atau Instansi. Jika motivasi meningkat maka instansi akan memperoleh keuntungan, seperti pegawai lebih semangat bekerja, giat bekerja dan lain sebagainya.

Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja pegawai adalah dengan menggunakan: Teori pengharapan (*expectancy theory*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap paraindividu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen sumber daya manusia mengerti

mengapa para karyawan terdorong untuk bekerja atau tidak, yang merupakan kekuatan motivasi di berbagai bagian dalam perusahaan agar dapat efektif dan memotivasi kinerja.

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut (Harahap & Khair, 2019) motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sementara Menurut (Chandra & Hasibuan, 2019) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu agar mampu mencapai tujuan. Selain itu pimpinan juga berperan menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purnomo, 2017) menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Gultom, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Jufrizen, 2017b), (Jufrizen, 2021), dan (Saripuddin & Silvy, 2019).

4.3.2 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *work engagement* adalah 12.144 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan harga sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.

Work Engagement merupakan aspek penting yang harus ada pada pegawai, *Work Engagement* juga merupakan sebuah hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika *Work Engagement* meningkat maka instansi akan mendapat keuntungan karena pegawai akan meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. *work engagement* merupakan kekuatan yang memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, kekuatan ini berupa rasa bangga memiliki pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan atau organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan rasa bangga memiliki pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu, semangat dan keterikatan. Terkait dengan *work engagement*, kepemimpinan dalam organisasi juga memiliki peran penting yang berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut (Bakker dkk, 2008) *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan positif dan penyelesaian pekerjaan yang dicirikan oleh semangat,

dedikasi, dan keterlarutan. Sedangkan *Work engagement* adalah kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan dan karyawan akan mencurahkan apa yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sebaik mungkin (Kahn, 1990). Selanjutnya (Schaufeli et al., 2006) mendefinisikan bahwa *Work Engagement* adalah sebuah hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alfes, 2016), mengungkapkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya hasil penelitian (Chairuddin, 2015) juga menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 340.190 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.14. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($340.190 > 3.14$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan *work engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor-faktor tersebut

sangat berkaitan erat dengan Praktik SDM, *Job Crafting* dan *Work Engagement*. Karena faktor organisasi sangat berkaitan dengan penerapan praktik SDM di perusahaan, kemudian faktor individu berkaitan dengan *Job Crafting* yang mana karyawan berinisiatif untuk merubah *Job Design* pada pekerjaannya sesuai *passion* mereka, dan faktor psikologis berkaitan dengan *Work Engagement*.

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi. Motivasi kerja dan *Work Engagement* serta hubungannya dengan kinerja pegawai. Tingkat motivasi pegawai yang daya energi mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (Mangkunegara, 2013). Motivasi seseorang seperti yang diinginkan dan sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Chandra & Sundari, 2021).

Menurut penelitian (Chandra & Sundari, 2021) pada karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfes et al., 2016) mengungkapkan bahwa *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya hasil penelitian (Chairuddin et al., 2015) juga menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh motivasi dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues adalah sebagai berikut

1. Ada pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues..
2. Ada pengaruh signifikan dan positif antara *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.
3. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gayo Lues.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

2. Untuk meningkatkan work engagement pegawai, perusahaan mungkin perlu melakukan on the job training dan kebijakan berupa perluasan dan rotasi pekerjaan. Dengan adanya kebijakan tersebut, pegawai akan merasa tertantang karena mereka diberikan tugas dan tanggung jawab yang baru. Permasalahan baru juga akan muncul sehingga dapat meningkatkan kemampuan serta pengalaman mereka. Dengan adanya pemberian kesempatan baru ini juga, pegawai akan merasa tertantang dengan tugas dan tanggung jawab baru yang dapat meningkatkan work engagement pegawai

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini faktor yang digunakan untuk meneliti kinerja pegawai hanya menggunakan motivasi dan *work engagement* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuisisioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para pegawai.
3. Masih terdapat jawaban kuisisioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga tidak konsiten terhadap jawaban kuisisioner

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alfes, K., Shantz, A., & Alahakone, R. (2016). Testing additive versus interactive effects of person-organization fit and organizational trust on engagement and performance. *Personnel Review*, 45(6), 1323–1339.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 7.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 490–502.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2004). Job demands, Job resources, & Their Relationship With Burnout & Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Heuvel, V. D. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 7(30), 754–770.
- Chairuddin, S., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Sutadji. (2015). Antecedent Work Engagement and Organizational Commitment to Increase the Outsourcing. *European Journal of Business and Management*, 7(14), 1–14.
- Chandra, D. S., & Hasibuan, G. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara. *E Jurnal UMSU*, 1–18.
- Chandra, D. S., & Sundari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (PERSERO) Medan. *E Jurnal UMSU*.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*.

Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.

Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 176–184.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT.Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 808–815.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

Ismail, F. (2018). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Prenadamedia Group.

Jufrizen, J. (2017a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.

Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Jufrizen, J. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Umsu Press.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33, 692–724.

Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report)*. Alexandria, VA: Society for HumanResource Management.

- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mirjam, R., & Ayla, H. (2017). Leader – member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1–11.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (R. Grafindo (ed.)).
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3–8.
- Payadnya, A., Ade, J., & Trisna. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Deepublish.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 11(6), 216–222.
- Purnamasari, W., & Ardhyani, I. W. (2021). *Manajemen Kinerja Industri*. Zifatama Jawa.
- Purnomo, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(6), 49–63.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S), PT Surveyor Indonesia. *Journal of Management & Business*, 1(2), 53–64.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1),

420–429.

- Saripuddin, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1).
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Setyawati, S. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Mulia Kencana Semesta.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

JAWABAN RESPONDEN

No. Resp	Kinerja Pegawai (Y)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35
2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	23
3	1	4	5	3	2	2	4	2	5	28
4	5	5	4	2	3	5	4	5	5	38
5	2	3	3	2	4	5	4	5	4	32
6	3	4	4	3	2	4	4	4	2	30
7	3	3	3	4	4	4	4	5	4	34
8	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
9	4	5	4	3	4	4	5	4	5	38
10	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
11	2	3	3	3	3	1	4	2	4	25
12	5	3	1	5	4	4	5	1	5	33
13	3	2	5	3	4	4	5	4	5	35
14	3	4	4	3	3	3	2	2	4	28
15	3	4	4	2	3	3	2	2	4	27
16	5	3	3	2	2	5	4	5	3	32
17	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
18	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
19	3	4	4	4	2	4	4	5	5	35
20	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
21	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
22	4	5	5	4	4	5	4	4	5	40
23	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41
24	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
25	2	3	1	1	4	1	4	4	4	24
26	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
27	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35
28	2	1	2	2	3	4	4	4	5	27
29	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
30	1	4	4	4	4	5	4	4	4	34
31	4	2	4	4	4	5	4	4	5	36
32	4	5	4	4	3	2	2	2	1	27
33	3	4	3	3	4	3	5	4	3	32
34	4	5	4	4	3	5	4	4	5	38
35	3	5	4	5	4	4	5	4	5	39
36	3	3	3	4	5	5	4	3	4	34
37	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40
38	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
39	5	5	4	2	3	5	4	5	5	38
40	4	3	3	4	3	4	5	5	4	35

41	4	5	4	3	4	4	2	5	4	35
42	3	2	3	3	2	3	2	2	1	21
43	3	4	4	4	1	5	4	4	4	33
44	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31
45	3	4	3	3	3	3	3	5	4	31
46	4	3	2	3	2	1	2	1	2	20
47	4	3	2	3	2	1	2	1	2	20
48	4	2	4	4	4	5	4	4	5	36
49	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33
50	5	3	4	4	3	4	3	4	3	33
51	4	3	2	3	2	3	2	2	3	24
52	5	4	5	3	3	2	4	2	2	30
53	2	3	2	4	4	5	3	3	3	29
54	5	3	3	5	4	2	3	4	3	32
55	3	4	3	2	4	2	1	3	2	24
56	3	3	3	4	1	2	1	3	3	23
57	3	2	4	4	5	2	4	3	3	30
58	3	2	3	3	2	1	2	2	3	21
59	3	2	3	3	2	1	2	2	3	21
60	4	4	5	3	4	1	4	4	4	33
61	3	3	4	2	2	4	2	4	3	27
62	2	3	1	1	4	1	4	4	4	24
63	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
64	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35
65	2	1	2	2	3	4	4	4	5	27
66	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39

JAWABAN RESPONDEN

No. Resp	Motivasi (X1)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	4	4	3	4	5	4	5	4	36
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24
3	5	3	2	2	4	2	5	2	3	28
4	4	2	3	5	4	5	5	5	5	38
5	3	2	4	5	4	5	4	5	5	37
6	4	3	2	4	4	4	2	4	4	31
7	3	4	4	4	4	5	4	5	5	38
8	5	4	4	4	4	5	4	5	4	39
9	4	3	4	4	5	4	5	4	5	38
10	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
11	3	3	3	1	4	2	4	2	3	25
12	1	5	4	4	5	1	5	1	5	31
13	5	3	4	4	5	4	5	4	4	38
14	4	3	3	3	2	2	4	2	4	27

15	4	2	3	3	2	2	4	2	4	26
16	3	2	2	5	4	5	3	5	5	34
17	5	4	5	4	4	4	5	4	2	37
18	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39
19	4	4	2	4	4	5	5	5	4	37
20	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
21	5	4	4	5	4	4	5	4	5	40
22	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39
23	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
24	5	4	5	4	5	5	4	5	4	41
25	1	1	4	1	4	4	4	4	5	28
26	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
27	4	3	3	4	4	5	4	5	4	36
28	2	2	3	4	4	4	5	4	4	32
29	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
30	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
31	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
32	4	4	3	2	2	2	1	2	4	24
33	3	3	4	3	5	4	3	4	3	32
34	4	4	3	5	4	4	5	4	4	37
35	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39
36	3	4	5	5	4	3	4	3	5	36
37	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
38	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
39	4	2	3	5	4	5	5	5	4	37
40	3	4	3	4	5	5	4	5	2	35
41	4	3	4	4	2	5	4	5	5	36
42	3	3	2	3	2	2	1	2	5	23
43	4	4	1	5	4	4	4	4	3	33
44	3	3	4	4	3	3	4	3	5	32
45	3	3	3	3	3	5	4	5	2	31
46	2	3	2	1	2	1	2	1	1	15
47	2	3	2	1	2	1	2	1	1	15
48	4	4	4	5	4	4	5	4	1	35
49	3	4	3	4	4	3	4	3	3	31
50	4	4	3	4	3	4	3	4	2	31
51	2	3	2	3	2	2	3	2	2	21
52	5	3	3	2	4	2	2	2	4	27
53	2	4	4	5	3	3	3	3	2	29
54	3	5	4	2	3	4	3	4	1	29
55	3	2	4	2	1	3	2	3	1	21
56	3	4	1	2	1	3	3	3	4	24
57	4	4	5	2	4	3	3	3	3	31
58	3	3	2	1	2	2	3	2	2	20
59	3	3	2	1	2	2	3	2	2	20

60	5	3	4	1	4	4	4	4	4	33
61	4	2	2	4	2	4	3	4	4	29
62	3	3	4	4	3	3	4	3	5	32
63	3	3	3	3	3	5	4	5	2	31
64	2	3	2	1	2	1	2	1	1	15
65	2	3	2	1	2	1	2	1	1	15
66	4	4	4	5	4	4	5	4	1	35

JAWABAN RESPONDEN

No. Resp	Work Engagement (X2)														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	54
2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	37
3	2	2	5	3	2	2	4	2	5	2	3	1	4	5	42
4	3	5	4	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	60
5	4	5	3	2	4	5	4	5	4	5	5	2	3	3	54
6	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	48
7	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	55
8	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	60
9	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	59
10	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	62
11	3	1	3	3	3	1	4	2	4	2	3	2	3	3	37
12	4	4	1	5	4	4	5	1	5	1	5	5	3	1	48
13	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	2	5	56
14	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	44
15	3	3	4	2	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	43
16	2	5	3	2	2	5	4	5	3	5	5	5	3	3	52
17	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	59
18	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	62
19	2	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	3	4	4	54
20	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	60
21	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	62
22	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	62
23	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	62
24	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	63
25	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	5	2	3	1	39
26	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	59
27	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	55
28	3	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	2	1	2	44
29	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	60
30	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	4	4	56
31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	57
32	3	2	4	4	3	2	2	2	1	2	4	4	5	4	42
33	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	49

34	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	58
35	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	59
36	5	5	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	55
37	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	62
38	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
39	3	5	4	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	59
40	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	2	4	3	3	52
41	4	4	4	3	4	4	2	5	4	5	5	4	5	4	57
42	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	5	3	2	3	36
43	1	5	4	4	1	5	4	4	4	4	3	3	4	4	50
44	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	50
45	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	2	3	4	3	47
46	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	4	3	2	27
47	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	4	3	2	27
48	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	2	4	54
49	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	49
50	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	5	3	4	50
51	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	35
52	3	2	5	3	3	2	4	2	2	2	4	5	4	5	46
53	4	5	2	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	45
54	4	2	3	5	4	2	3	4	3	4	1	5	3	3	46
55	4	2	3	2	4	2	1	3	2	3	1	3	4	3	37
56	1	2	3	4	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	36
57	5	2	4	4	5	2	4	3	3	3	3	3	2	4	47
58	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	31
59	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	31
60	4	1	5	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	51
61	2	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	45
62	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	5	2	3	1	43
63	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	2	4	4	4	51
64	3	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	4	4	4	34
66	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	5	4	57

JAWABAN RESPONDEN

No. Resp	Work Engagement (X2)														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	54
2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	37
3	2	2	5	3	2	2	4	2	5	2	3	1	4	5	42
4	3	5	4	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	60
5	4	5	3	2	4	5	4	5	4	5	5	2	3	3	54
6	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	48
7	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	55
8	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	60

9	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	59
10	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	62
11	3	1	3	3	3	1	4	2	4	2	3	2	3	3	37
12	4	4	1	5	4	4	5	1	5	1	5	5	3	1	48
13	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	2	5	56
14	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	44
15	3	3	4	2	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	43
16	2	5	3	2	2	5	4	5	3	5	5	5	3	3	52
17	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	59
18	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	62
19	2	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	3	4	4	54
20	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	60
21	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	62
22	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	62
23	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	62
24	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	63
25	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	5	2	3	1	39
26	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	59
27	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	55
28	3	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	2	1	2	44
29	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	60
30	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	4	4	56
31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	57
32	3	2	4	4	3	2	2	2	1	2	4	4	5	4	42
33	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	49
34	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	58
35	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	59
36	5	5	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	55
37	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	62
38	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
39	3	5	4	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	59
40	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	2	4	3	3	52
41	4	4	4	3	4	4	2	5	4	5	5	4	5	4	57
42	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	5	3	2	3	36
43	1	5	4	4	1	5	4	4	4	4	3	3	4	4	50
44	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	50
45	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	2	3	4	3	47
46	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	4	3	2	27
47	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	4	3	2	27
48	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	2	4	54
49	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	49
50	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	5	3	4	50
51	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	35
52	3	2	5	3	3	2	4	2	2	2	4	5	4	5	46
53	4	5	2	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	45

54	4	2	3	5	4	2	3	4	3	4	1	5	3	3	46
55	4	2	3	2	4	2	1	3	2	3	1	3	4	3	37
56	1	2	3	4	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	36
57	5	2	4	4	5	2	4	3	3	3	3	3	2	4	47
58	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	31
59	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	31
60	4	1	5	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	51
61	2	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	45
62	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	5	2	3	1	43
63	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	2	4	4	4	51
64	3	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	4	4	4	34
65	3	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	27
66	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	5	4	57

Correlations

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	Kinerja Pegawai
KP1	Pearson Correlation	1	.362**	.275*	.360**	.129	.239	.144	.139	.034	.454**
	Sig. (2-tailed)		.003	.026	.003	.301	.053	.247	.265	.784	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
KP2	Pearson Correlation	.362**	1	.500**	.283*	.210	.282*	.244*	.275*	.250*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.021	.090	.022	.048	.025	.043	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
KP3	Pearson Correlation	.275*	.500**	1	.380**	.239	.352**	.301*	.329**	.260*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000		.002	.054	.004	.014	.007	.035	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
KP4	Pearson Correlation	.360**	.283*	.380**	1	.312*	.332**	.356**	.041	.199	.562**
	Sig. (2-tailed)	.003	.021	.002		.011	.007	.003	.743	.109	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
KP5	Pearson Correlation	.129	.210	.239	.312*	1	.277*	.514**	.341**	.403**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.301	.090	.054	.011		.025	.000	.005	.001	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
KP6	Pearson Correlation	.239	.282*	.352**	.332**	.277*	1	.467**	.554**	.524**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.053	.022	.004	.007	.025		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
KP7	Pearson Correlation	.144	.244*	.301*	.356**	.514**	.467**	1	.486**	.619**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.247	.048	.014	.003	.000	.000		.000	.000	.000

N		66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
KP8	Pearson Correlation	.139	.275*	.329**	.041	.341**	.554**	.486**	1	.455**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.265	.025	.007	.743	.005	.000	.000		.000	.000
N		66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
KP9	Pearson Correlation	.034	.250*	.260*	.199	.403**	.524**	.619**	.455**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.784	.043	.035	.109	.001	.000	.000	.000		.000
N		66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.454**	.592**	.638**	.562**	.594**	.739**	.735**	.659**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	Motivasi	
M1	Pearson Correlation	1	.307*	.317**	.373**	.395**	.422**	.365**	.422**	.273*	.611**
	Sig. (2-tailed)		.012	.010	.002	.001	.000	.003	.000	.026	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
M2	Pearson Correlation	.307*	1	.348**	.305*	.403**	.091	.262*	.091	-.026	.409**
	Sig. (2-tailed)	.012		.004	.013	.001	.465	.034	.465	.838	.001
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	
M3	Pearson Correlation	.317**	.348**	1	.366**	.537**	.389**	.454**	.389**	.271*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.010	.004		.003	.000	.001	.000	.001	.028	.000

	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
M4	Pearson Correlation	.373**	.305*	.366**	1	.528**	.613**	.586**	.613**	.429**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.003		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
M5	Pearson Correlation	.395**	.403**	.537**	.528**	1	.515**	.646**	.515**	.387**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
M6	Pearson Correlation	.422**	.091	.389**	.613**	.515**	1	.510**	1.000**	.344**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.465	.001	.000	.000		.000	.000	.005	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
M7	Pearson Correlation	.365**	.262*	.454**	.586**	.646**	.510**	1	.510**	.320**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.003	.034	.000	.000	.000	.000		.000	.009	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
M8	Pearson Correlation	.422**	.091	.389**	.613**	.515**	1.000**	.510**	1	.344**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.465	.001	.000	.000	.000	.000		.005	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
M9	Pearson Correlation	.273*	-.026	.271*	.429**	.387**	.344**	.320**	.344**	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.026	.838	.028	.000	.001	.005	.009	.005		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Motivasi	Pearson Correlation	.611**	.409**	.636**	.796**	.787**	.807**	.749**	.807**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	9

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	14

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Engagement, Motivasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.913	1.795

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2191.404	2	1095.702	340.190	.000 ^a
	Residual	202.914	63	3.221		
	Total	2394.318	65			

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

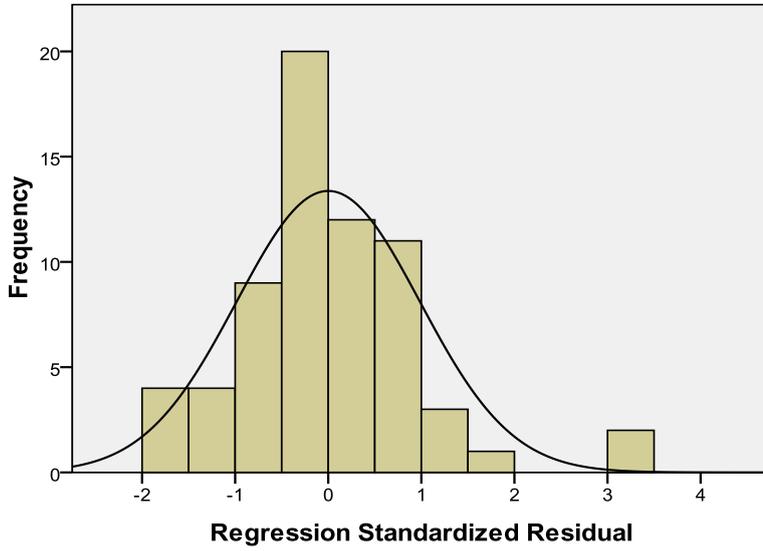
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.441	1.167		2.092	.040		
	Motivasi	.890	.136	1.045	6.530	.000	.503	1.041
	Work Engagement	1.176	.097	1.944	12.144	.000	.503	1.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Histogram

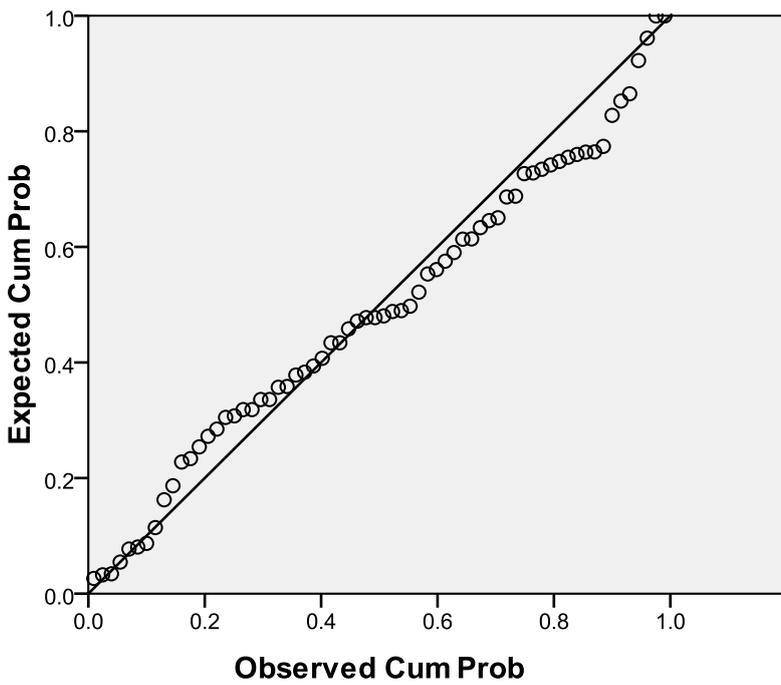
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Mean = -3.18E-15
Std. Dev. = 0.984
N = 66

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

