

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA RESTORAN BUMI MAITRI
(*VEGETARIAN*) TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

AYU WULANDARI

NIM : 15612170



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA RESTORAN BUMI MAITRI
(*VEGETARIAN*) TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

AYU WULANDARI

NIM : 15612170

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA RESTORAN BUMI MAITRI
(VEGETARIAN) TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

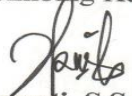
AYU WULANDARI
NIM : 15612170

Menyetujui:

Pembimbing Pertama,


Evita Sandra, S.Pd.Ek, M.M
NIDN.1029127202/ Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,


Risnawati, S.Sos, M.M
NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Intan Ilvas, M.M
NIDN. 1007036603/ Lektor

Skripsi berjudul

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA RESTORAN BUMI MAITRI
(VEGETARIAN) TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

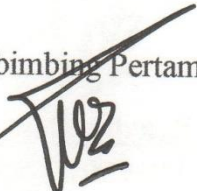
AYU WULANDARI

NIM : 15612170

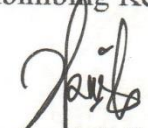
Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas (12 Agustus 2019) Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian


Pembimbing Pertama,


Evita Sandra, S.Pd.Ek, M.M
NIDN.1029127202/ Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,


Risnawati, S.Sos, M.M
NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

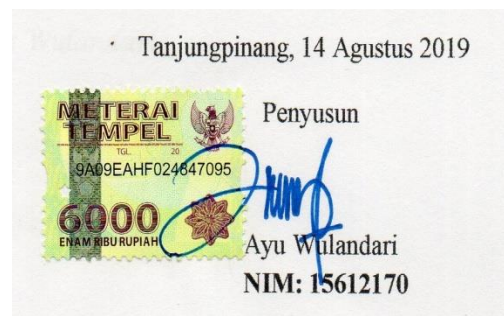

Idris Ilyas, M.M
007036603/ Lektor



PERNYATAAN

NAMA : Ayu Wulandari
NIM : 15612170
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,49
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.



Motto dan Persembahan

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Insyirah: 5)

“Keberhasilan yang panjang datang dari kerja keras, dedikasi ketekunan yang akan mengatasi hamper semua prasangka apapun, dan membuka hamper pintu apapun”.

(John.H.Jhonshon)

Setiap goresan tinta ini adalah wujud dari keagungan dan kasih sayang yang diberikan Allah SWT kepada umatnya.

Setiap detik waktu menyelesaikan skripsi ini merupakan hasil getaran doa kedua orang tua, saudara, dan orang-orang terkasih yang mengalir tiada henti.

Setiap pancaran semangat dalam penulisan ini merupakan dorongan dan dukungan dari sahabat-sahabatku tercinta.

(Penulis)

Ayu Wulandari

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis mengucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan limpahan karunia Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang”**.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan belah pihak, maka skripsi ini tidak terealisasikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak yang telah turut membantu memberikan bimbingan, masukan, saran dan support kepada penulis demi menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E,M.Ak.Ak.CA, selaku Ketua Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si.Ak.CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak. M.Si. CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Ilmu Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan motivasi dan saran serta masukan dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan motivasi dan saran serta masukan dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
8. Kepada Restoran Bumi Maitri (*vegetarian*) dan beserta jajaran yang telah memberikan izin dan kerjasamanya dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini.
9. Kedua orang tua Bapak Susanto dan Ibu Sri Maryatin serta kakak-kakak Dian Wulansari dan Yoga Triprastya dan keluarga besar lainnya yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis.
10. Teruntuk teman-temanku yang telah memberikan doa dan supportnya selama ini: Sri Utoyo, Wulan Ayuningtyas, Anita, Septiani Putri, Bayam Besi Squad (Suci Larasati, Nirwani Agustia, Muhammad Aditya Septarana, Arjuna Alamsyah, Try Nanda Nura, Ridho Pradityawan, Syarifah Maiza Dwi Putri, Sakinah Pratiwi). Terima kasih telah membantu dan memberikan dukungan demi rampungnya skripsi ini
11. Dan pihak-pihak terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan serta hidayahn-Nya. Akhir kata dengan kerendahan hati dan keterbatasan kemampuan yang ada serta penuh penghargaan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dab berguna bagi semuanya.

Tanjungpinang, 01 Agustus 2019

Penulis

Ayu Wulandari
NIM. 15612170

DAFTAR ISI

	HAL
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
Abstrak	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	5
1.5.2 Kegunaan Praktis	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen	8
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya	

Manusia	9
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya	
Manusia	12
2.1.3 Semangat Kerja	
2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja	16
2.1.3.3 Pentingnya Semangat Kerja	19
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja	19
2.1.4 Motivasi Kerja	
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	21
2.1.4.2 Teori Motivasi	22
2.1.4.3 Tujuan Pemberian Motivasi	26
2.1.4.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja	26
2.1.4.5 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja	27
2.1.4.6 Langkah-langkah Pemberian Motivasi Kerja.....	28
2.1.4.7 Indikator Motivasi Kerja	29
2.1.5 <i>Employee Engagement</i>	
2.1.5.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	32
2.1.5.2 Aspek –aspek <i>Employee Engagement</i>	34
2.1.5.3 Tipe Karyawan <i>Employee Engagement</i>	34
2.1.5.4 Ciri – ciri <i>Employee Engagement</i>	36
2.1.5.5 Faktor – faktor <i>Employee Engagement</i>	36
2.1.5.6 Indikator <i>Employee Engagement</i>	37
2.2 Kerangka Pemikiran	38
2.3 Hipotesis	39
2.4 Penelitian Terdahulu	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	43
----------------------------	----

3.2 Jenis Data.....	43
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4 Populasi dan Sampel.....	45
3.5 Definisi Operasional Variabel	46
3.6 Teknik Pengolaan Data.....	47
3.7 Teknik Analisis Data	48
3.7.1 Uji Kualitas Data	49
3.7.1.1 Uji Validitas	49
3.7.1.2 Uji Realibilitas	49
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	50
3.7.2.1 Uji Normalitas	51
3.7.2.2 Uji Heteroskadasitas.....	51
3.7.2.3 Uji Multikolinearitas	52
3.7.2.4 Uji Auto Kolerasi	52
3.7.3 Analisis Regresi Berganda	53
3.7.4 Uji Hipotesis.....	53
3.7.4.1 Uji t (Uji Parsial).....	54
3.7.4.2 Uji f (Uji Simultan)	54
3.7.4.3 Uji Koefesien Determinasi (R^2)	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Restoran	56
4.1.1.1 Sejarah Singkat Restoran	56
4.1.1.2 Visi & Misi.....	57
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	58
4.1.2 Karateristik Responden.....	60
4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Umur	61
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62

4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	62
4.1.3.1 Variabel Semangat Kerja	63
4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja.....	67
4.1.3.3 <i>Employee Engagement</i>	71
4.1.4 Teknik Analisis Data.....	77
4.1.4.1 Uji Kualitas Data	77
4.1.4.1.1 Uji Validitas	77
4.1.4.1.2 Uji Reliabilitas	78
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.1.5.1 Uji Normalitas	79
4.1.5.2 Uji Multikolinearitas	81
4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	82
4.1.5.4 Uji Autokolerasi	83
4.1.6 Analisis Regresi Berganda	84
4.1.7 Uji Hipotesis	85
4.1.7.1 Hasil Uji t (Parsial).....	85
4.1.7.2 Hasil Uji f (Simultan).....	87
4.1.7.3 Uji Determinasi (R ²)	87
4.2 Pembahasan	88
4.2.1 Pengaruh Variabel Semangat Kerja	88
4.2.2 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja	89
4.2.3 Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	90

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan	91
5.2 Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 4.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 4.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.4	Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja.....	63
Tabel 4.5	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 4.6	Jawaban Responden <i>Employee Engagement</i>	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	77
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.9	Kolmogorov-Smirnov One-sample Kolmogorov-Smirnov Test	81
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	84
Tabel 4.12	Analisis Regresi Berganda	84
Tabel 4.13	Hasil Uji t (Parsial).....	86
Tabel 4.14	Hasil Uji f (Simultan).....	87
Tabel 4.15	Hasil Uji Determinasi (R ²)	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	58
Gambar 4.2	Histogram	79
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas	80
Gambar 4.4	Hasil Uji Heterokedasititas	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Output SPSS

Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5 Lembar Observasi

Lampiran 6 *Plagiarism*

ABSTRAK

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA RESTORAN BUMI MAITRI (*VEGETARIAN*) TANJUNGPINANG

Ayu Wulandari. 15612170. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Tanjungpinang. ayuwulandari2728@gmail.com

Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan populasi sebanyak 42 responden di Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear Berganda dengan menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi. Data analisis linear berganda dengan bantuan Program SPSS Versi 23. Hasil penelitian yaitu $Y = 50,503 + 0,461X_1 + 0,552X_2 + e$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,245 atau 24,5%

Hasil uji t variabel semangat kerja terhadap *employee engagement* di peroleh nilai probability signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,309 > t_{tabel} 1,68385$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *employee engagement* pada restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang. Variabel motivasi kerja terhadap *employee engagement* di peroleh nilai probability signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,756 > t_{tabel} 1,68385$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap *employee engagement* pada restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang. Hasil uji f semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* dengan nilai $F_{hitung} 7,641 > F_{tabel} 3,24$. Dengan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,245 atau 24,5%. Sedangkan sisanya yaitu 75,5% merupakan dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan *Employee Engagement*

Dosen Pembimbing 1: Evita Sandra, S.Pd.Ek, M.M

Dosen Pembimbing 2: Risnawati, S.Sos,

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORKING SPIRIT AND MOTIVATION TO EMPLOYEE ENGAGEMENT AT RESTAURANT BUMI MAITRI (VEGETARIAN) TANJUNGPINANG

*Ayu Wulandari. 15612170. S1 Management. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. ayuwulandari2728@gmail.com*

The purpose of this research is to know the influence of the working spirit and motivation towards Employee Engagement at the restaurant Bumi Maitri (Vegetarian) Tanjungpinang City.

The study used quantitative associative methods with a population of 42 respondents at the restaurant Bumi Maitri (Vegetarian) Tanjungpinang. Data collection techniques are done by spreading the questionnaire directly. The analysis technique used is a double linear regression analysis using T test, f test and coefficient of determination. Multiple linear analysis Data with the help of SPSS Program version 23. The results of the research are $Y = 50,503 + 0,461X_1 + 0,552X_2 + E$ and the value of coefficient of determination (R^2) of 0.245 or 24.5%.

The results of a variable T-test of the work spirit towards employee engagement at the obtained value probability Signifkasi of $0.002 < 0.05$ and the value of Thitung $3.309 > this 1.68385$. The results of this study showed that the variable working spirit partially affected the employee engagement at the restaurant Bumi Maitri (Vegetarian) Tanjungpinang. Work motivation variables against employee engagement at the obtained probability signification value of $0,009 < 0.05$ and Thitung value $2.756 > this 1.68385$. The results of this study showed that the working motivation variable partially affected the employee engagement in the restaurant Bumi Maitri (Vegetarian) Tanjungpinang. The test results of the working spirit and the motivation of work affect employee engagement with the value of $F_{calculate} 7.641 > F_{tabel3, 24th}$. The value of Adjusted R Square is 0.245 or 24.5%. The remaining 75.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Spirit, Work Motivation And Employee Engagement

Adviser Lecturer 1 : Evita Sandra, S. Pd. Ek, M.M

Adviser Lecturer 2 : Risnawati, S. Sos, M. M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah tempat orang saling bekerja sama untuk menjalankan pekerjaan guna mencapai tujuan. Perkembangan era globalisasi yang begitu pesat menuntut organisasi tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman agar dapat bersaing di era yang kompetitif.

Dengan demikian untuk memajukan organisasi atau perusahaan dan untuk mempertahankan eksistensinya di masa depan diperlukan orang-orang atau sumber daya manusia yang kompetitif. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang kompetitif akan membawa organisasi dengan mudah mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan tentu ingin mempertahankan karyawan terbaiknya untuk tetap berada didalam perusahaan .untuk itu perlu adanya suatu keterlibatan atau keterikatan antara perusahaan dengan karyawan. Keterikatan secara emosional antar karyawan dengan pekerjaannya inilah yang dikenal dengan *Employee Engagement*.

Menurut Branham,L.& Hirschfeld, M. (2010) *employee engagement* adalah perasaan dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan pekerjaan, organisasi, manajer, rekan kerja, yang dapat memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya.

Engagement pada karyawan akan muncul ketika karyawan memulai semangat kerja yang tinggi, ketika kondisi lingkungan dipersepsikan secara positif

baik secara publik maupun sosial maka karyawan akan mengalami perasaan sejahtera yang membangkitkan semangat kerja.

Setiap karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan bekerja secara antusias, efektif dan efisien untuk meningkatkan produktifitas kerja. Dengan kata lain karyawan yang bersemangat kerja tinggi akan bersemangat untuk bekerja secara baik dan meningkatkan produktifitasnya.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Farhah Meuthia, Cherly Kemala Ulfa yaitu adanya pengaruh positif antara semangat kerja terhadap *employee engagement* dimana semakin tinggi semangat kerja semakin tinggi tingkat *engagement* karyawan.

Menurut Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah sebagai sesuatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik.

Menurut Kaswan (2015:200) *morale* atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seseorang individu atau sebuah tim. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif, dan suportif terhadap visi dan misi tim. Mereka memiliki sikap “*can do*”, persistensi, harmoni, mempunyai kemampuan dan tekad melakukan apapun yang diperlukan untuk mencapai misi.

Selain semangat kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah motivasi kerja, sebagaimana menurut Menurut Gaddi (Mujiasih dan Ratnaningsih, 2013:2) menyatakan bahwa seorang karyawan merasa *engaged* ketika mereka menemukan makna dan motivasi dalam pekerjaannya, menerima dukungan interpersonal yang positif, dan berada pada

lingkungan kerja yang berfungsi secara efisien. Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat meningkatkan *engagement*, diantaranya adalah perilaku yang menunjukkan dukungan dan motivasi.

Menurut Ivancevich (2010:53) Motivasi kerja adalah himpunan sikap yang merupakan dorongan kepada seseorang untuk bertindak dalam tujuan spesifik.

Tidak adanya motivasi kerja dalam diri karyawan serta kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan akan berimplikasi kepada kurang maksimalnya penyelesaian pekerjaan yang akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja. Oleh karena itu pimpinan perlu memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya guna mendorong mereka agar lebih giat dan menambah semangat kerja.

Restoran Bumi Maitri atau sering dikenal dengan restoran *vegetarian* adalah sebuah restoran yang bergerak dibidang makanan khususnya *vegetarian*. Yang terletak di Jalan. Ir Sutami, No 168 Tanjungpinang. Restoran yang diresmikan pada tanggal 13 Januari 2013. Menawarkan dua jenis sistem dalam melayani konsumen dimana pemesanan makanan, yaitu: *self service* (prasmanan), dimana *customer* bebas memilih berbagai jenis makanan yang tersaji lalu membayarnya atau secara *ala carte* dimana *customer* dapat memesan makanan terlebih dahulu sesuai dengan daftar menu yang ada.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan maka permasalahan yang sekarang terjadi pada Restoran Bumi Maitri adalah:

1. Banyaknya komplain pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan
2. Masih adanya beberapa karyawan yang bermalas-malasan.

3. Sering terjadinya kesalahan pesanan yang dipesan konsumen.
4. Tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi.
5. Karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, serta kurangnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan yang membuat pekerjaan tersebut tidak maksimal.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap *employee engagement* pada restoran bumi Maitri (*vegetarian*) Tanjungpinang?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada restoran bumi maitri (*vegetarian*) Tanjungpinang?
- c. Apakah semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada restoran bumi maitri (*vegetarian*) tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap *employee engagement* pada Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang.
- c. Untuk mengetahui semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh *employee engagement* pada Restoran Bumi Maitri (*vegetarian*) tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Penelitian yang secara ilmiah diharapkan dapat berguna sebagai referensi mahasiswa dan umum dalam melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* khusus nya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin mengetahui pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti
Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan bagi peneliti mengenai pentingnya pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada restoran.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi perusahaan khususnya karyawan Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) mengenai semangat kerja dan motivasi kerja terhadap *employee engagement*.

c. Bagi kampus/ Akademis

Penelitian ini secara praktis sebagai satu referensi yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan juga informasi yang berguna untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar memahami lebih jelas penelitian ini, materi yang tertera pada penelitian dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas teori-teori yang memiliki relevansi yang dapat dipakai sebagai acuan berbagai masalah yang berhubungan dengan penelitian. Adapun tinjauan pustaka yang akan diuraikan yaitu

pengertian semangat kerja, pengertian motivasi kerja, dan pengertian *employee engagement*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dimana pada bab ini penulis akan menguraikan tentang metode penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik penentuan populasi dan sampel, batasan operasional variabel, dan teknik analisis data, analisis kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan lokasi penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dimana pada bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum objek perusahaan, serta berisikan tentang sejarah singkat perusahaan, bahasan masalah, dimana penulis mencoba menjelaskan dan menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen

G.R Terry (Hasibuan, 2009:2) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Manulang (Atik & Ratminto, 2012:1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (Sutrisno, 2009:05) manajemen sumber daya manusia ialah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota atau kelompok pekerja. Di sisi lain menurut Dessler (Sutrisno, 2009:05) manajemen sumber daya manusia sebagian suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Menurut Sedarmayanti (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kekuatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pentingnya suatu Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja organisasi yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi serta menggunakan beberapa fungsi dari kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan efisien bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat jadi manajemen sumber daya manusia bisa dikatakan juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2009).

Menurut Rivai dalam (Suwatno & Priansa, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam organisasi sumber daya manusia dikelola dengan efektif dan efisien agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang handal, kompeten, dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Adapun fungsi dan manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2014):

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) ialah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) ialah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja bersama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) ialah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) ialah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) ialah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) ialah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) ialah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintance*) ialah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) ialah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dimana sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi tersebut dengan cara bertanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial (Hasibuan, 2017) .

Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan cara meningkatkan efektivitas organisasional seperti menyediakan tenaga kerja yang terlatih, mendayagunakan tenaga kerja yang efisien dan efektif,

menyediakan kesempatan kerja bagi tiap orang, dan mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia ke semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik dan dituntut mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

4. Tujuan Individual

Dimana tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas organisasinya. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, sehingga akan berdampak buruk bagi organisasi tersebut. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan, karena karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadi dalam bekerja tercapai.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010:160) adalah sebagai sesuatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik.

Menurut Siagian (2009:112) semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kedisiplinan, ketetapan waktu, target kerja serta tanggungjawabnya yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Alexander Leighten dalam (Moekijat, 2010) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut (Hasibuan, 2013) semangat kerja adalah dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Morale atau semangat didefinisikan Manning dan Curtis (2012: 488) sebagai “*mental and emotional condition with respect to satisfaction , confidence, and resolve; the attitude or spirit of an individual or group resulting in courage, dediavation, and discipline.*” Dalam pengertian ini semangat menggambarkan kondisi mental dan emosional yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan, dan tekak; sikap atau jiwa individu yang menghasilkan keberanian, dedikasi dan disiplin.

Halsey dalam Arwani dan Ashari (2012:216) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat

karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Dimana setiap perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu pastinya harus bisa memperhatikan semangat kerja dari para karyawannya itu sendiri. Karena jika semangat kerja dari karyawan itu sendiri tidak ada bahkan menurun maka perusahaan pun harus menanggung kerugian sebab keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan sangat berpengaruh dari karyawan itu sendiri. Semangat kerja itu sendiri merupakan perasaan maupun perilaku yang ditunjukkan dari karyawan kepada perusahaan baik dari segi suasana kerja yang kondusif serta yang memadai yang memicu semangat kerja dari karyawan untuk jauh lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Arwani dan Ashari (2009:216) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Menurut Kaswan (2015:200) *morale* atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seseorang individu atau sebuah tim. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif, dan suportif terhadap visi dan misi tim. Mereka memiliki sikap “*can do*”, persistensi, harmoni,

mempunyai kemampuan dan tekad melakukan apapun yang diperlukan untuk mencapai misi. Mereka dengan diam-diam tetapi dengan kepercayaan yang besar terhadap diri dan timnya, menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dimana Westra dalam handoko (2009:36) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelayanya untuk bekerja sama agar menyalurkan kemampuannya secara menyeluruh .

2.1.3.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Bowles dan Copeer (2009) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan , yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri dan *image* organisasi.

Dimana karyawan itu sendiri melihat sebuah organisasi serta pekerjaan mereka mengenai orang lain termasuk masyarakat dan pelanggan .yang melihat organisasi tempat dia berada.

2. Kompensasi dan *benefit*.

Dimana dalam kompensasi mencakup pembayaran upah serta *benefit* lain yang diberikan oleh organisasi.

3. Karir dan pengembangan.

Dimana aspek yang berhubungan dengan kesempatan untuk berprestasi, keadilan dalam proses promosi, perekrutan secara internal maupun eksternal, kesempatan mendapatkan pelatihan dan pengembangan dalma upaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuan.

4. Keselamatan kerja.

Dimana adanya perasaan aman yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam bekerja, dengan adanya jaminan dari organisasi akan terus berkembang dan bertahan.

5. Komunikasi.

Dimana komunikasi mencakup seluruh informasi yang akan diberikan kepada karyawan, apa saja informasi itu baik penting, dapat dipercaya serta apa cara penyampaiannya sesuai.

6. Produktifitas.

Bagaimana cara karyawan menjadi lebih produktif, apakah sudah cukup diarahkan atau tidak, serta ketiadaan atau kurangnya pelatihan yang diberikan, kebijasaan dari manajemen, serta bagaimana desain alur kerja dan apakah seseorang mendapatkan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan orang lain tanpa adanya konsekuensi.

7. Kondisi kerja.

Dimana kondisi kerja ini secara fisik, keselamatan, perlengkapan peralatan yang memadai, pengaturan jarak ruangan kantor, fasilitas kesehatan serta aspek-aspek yang berhubungan.

8. Manajemen dan pengawasan.

Dimana seorang karyawan itu melihat atasannya, serta apa saja yang diharapkan pimpinan untuk karyawan kerjakan, lalu bagaimana *image* pimpinan yang terlihat oleh karyawan. Perlakuan pimpinan atau manajer

adil apa tidak, kapan terakhir kalinya karyawan mendapat masukan dari atasannya atas kinerjanya yang dapat memotivasi karyawan itu sendiri.

9. Pengambilan keputusan.

Dimana pengambilan keputusan ini mencakup bagaimana keputusan yang dibuat serta apakah sudah sesuai apa belum dan keputusan yang diambil itu berkualitas dsb.

Menurut Zainudin (2009:33) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja ialah:

- 1 Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahannya,
- 2 Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain organisasi,
- 3 Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
- 4 Adanya ketenangan jiwa,

Karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam setiap kegiatan organisasi. Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

2.1.3.3 Pentingnya Semangat Kerja

Menurut Ahmad Tohardi dalam (Moekijat, 2010) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan semangat kerja maka :

1. Dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
2. Pekerjaan yang diberikan kepadanya akan diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Pihak perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti yang diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
4. Akan membuat karyawan senang bekerja sehingga menyebabkan semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ketempat lain.
5. Dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di perusahaan. Untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja

Didalam penelitian initerdapat indicator dalam semangat kerja Menurut Alex S. Nitisemito (2010:427) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya.

2. Tingkat absen rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa tingkat absen seluruh karyawan rendah.

3. *Labor Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

4. Berkurangnya Kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidak tenangan bekerja, dan hal-hal lainnya .

Menurut (Hasibuan, 2013) indikator- indikator semangat kerja sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Dimana kondisi pekerjaan yg baik maka seseorang akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

2. Rekan Kerja

Dimana adanya rekan kerja yang baik dan saling membantu pekerjaan dan membentuk *team work* yang handal, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Kompensasi

Dimana kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga karyawan dengan baik.

4. Kepemimpinan

Dimana hubungan seorang atasan dengan bawahan dan berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu.

5. Lingkungan Kerja

Dimana lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dan bersikap lebih baik dan bersikap lebih positif dan dapat meningkatkan semangat kerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Armstrong (2010: 136) Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor- faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Menurut Ivancevich (2010:53) Motivasi kerja adalah himpunan sikap yang merupakan dorongan kepada seseorang untuk bertindak dalam tujuan spesifik. Lebih lanjut Ivancevich (2010:53), menjelaskan bahwa motivasi dapat

memberikan energi, saluran, dan mempertahankan keadaan dan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Herzberg dalam Doni Juni Priansa (2014:171) Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Doni Juni Priansa (2014:171) “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:61) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Colquitt, LePine, and Wesson (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan.

Menurut H.Veitzhal Rivai (2010:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.1.4.2 Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi telah banyak dijelaskan oleh para ahli seperti teori dari Herzberg yang membagi motivasi ke dalam dua faktor yaitu intrinsik dan

ekstrinsik, pada penelitian ini teori motivasi yang digunakan yaitu teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg. Berikut ini adalah beberapa teori motivasi menurut para ahli yaitu :

1. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dalam Suwatno dan Donni (2016:179) dikenal dengan model dua faktor dari motivasi.

- a. Teori motivasional yaitu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan berprestasi yang bersifat intrinsik atau sifat yang bersumber dari dalam diri seseorang, yang termasuk ke dalam faktor motivasional (intrinsik) adalah pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan, tanggungjawab, kesempatan bertumbuh dan kemajuan dalam karir.
- b. Faktor *hygiene*/pemeliharaan adalah faktor yang penting untuk adanya motivasi ditempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada peningkatan motivasi positif pada jangka panjang tetapi apabila faktor ini tidak ada maka akan menimbulkan ketidakpuasan dan bersifat ekstrinsik atau bersumber dari luar diri yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya, yang termasuk ke dalam faktor pemeliharaan (ekstrinsik) adalah gaji, hubungan antara pekerja, status seseorang dalam organisasi, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan sistem administrasi dalam organisasi. Teori Herzberg ini digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hermin Fatimah dengan judul *The*

Influence of Communication and Motivation Factors on Employee Engagement.

2. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori motivasi Maslow dalam Suwatno dan Donni (2011:176-178)

dinamakan “*A Theory of human motivation*”. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling dasar seperti makan, minum, bernafas dan perlindungan fisik.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial (*Social needs*), yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3. Teori Kebutuhan McClland

Teori kebutuhan dari David McClland dalam Suwatno dan Donni (2016:178) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for achievement*), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. Kebutuhan akan berafiliasi (*Need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. Kebutuhan akan berkuasa (*Need for power*), yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

4. Teori Harapan

Menurut Victor dalam Suwatno dan Doni (2011:180) mengatakan bahwa motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan

perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Teori harapan memfokuskan pada tiga hubungan yaitu :

- a. Hubungan upaya-kinerja: apabila suatu individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.
- b. Hubungan kinerja-ganjaran: sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya keluaran yang diinginkan.
- c. Hubungan ganjaran-tujuan: sejauh mana ganjaran organisasional memenuhi tujuan/kebutuhan pribadi seorang individu dan daya tarik ganjaran potensial untuk individu.

2.1.4.3 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan memiliki beberapa tujuan salah satunya yaitu untuk menimbulkan semangat kerja, Menurut Danang Sunyoto (2011:198) tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

2.1.4.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:150) menyatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu manajer yang memberikan motivasi kepada bawahan (karyawan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan (karyawan) akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu manajer memberikan motivasi kepada bawahan (karyawan) dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan (karyawan) dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4.5 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:100) terdapat beberapa prinsip dalam pemberian motivasi karyawan, yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah dimotivasi dalam bekerja.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dimotivasi dalam bekerja.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberikan perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, hal tersebut akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan.

2.1.4.6 Langkah-langkah Pemberian Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi karyawan tentu diperlukan cara yang tepat menurut Danang Sunyoto (2011:198) dalam memotivasi karyawan ada beberapa langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

1. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh karyawan. Pemimpin
2. berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:76-77) teknik pemberian motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

2. Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

2.1.4.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Prabu, 2009) Motivasi kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator antara lain:

1. **Kebutuhan**

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Kebutuhan adalah salah satu aspek psikologis yang menggerakkan makhluk hidup dalam aktivitas-aktivitasnya dan menjadi dasar (alasan) berusaha.

2. **Keinginan harapan**

Adalah bentuk dasar dari kepercayaan akan sesuatu yang diinginkan akan didapatkan atau suatu kejadian akan berbuah kebaikan di waktu yang akan datang

3. **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2009:69) adalah sebagai berikut:

1. **Hubungan kerja**

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau karyawan dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman, tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

3. Gaji

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

4. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi karyawan untuk berforma tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan.

5. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan menginginkan adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda.

6. Pengakuan dan penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh.

Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis/fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

2.1.5 *Employee Engagement*

2.1.5.1 Pengertian *Employee Engagement*

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

Employee engagement can mean different things in different organizations or work environments. Most important is for you to define employee engagement for your own purposes and applications in your organization. (P. R. Garber).

Menurut Branham, L. & Hirschfeld, M. (2010) *employee engagement* adalah perasaan dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terkait

dengan pekerjaan, organisasi, manajer, rekan kerja, yang dapat memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya.

Menurut Surya Prakash Pati & Pankaj Kumar (2010) mengenai *employee engagement* merupakan suatu pemberdayaan yang berkaitan dengan peran manajemen.

Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) biasa dikenal dengan istilah Keterikatan Kerja (*Work engagement*) yaitu keterlibatan, kepuasan, antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan, contohnya saja orang yang mengajukan pertanyaan kepada para karyawan tentang ketersediaan sumber dan peluang untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka rekan-rekan kerja dan pengawas dan berarti, dan apakah interaksi mereka dengan rekan-rekan dan pengawas mereka menguntungkan (Robbins, S.P, & Judge, 2008)

Menurut Kahn (dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012) *employee engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Menurut (Margaretha Meily, 2012:103) *Employee engagement* didefinisikan sebagai pemberdayaan para anggota terhadap peran kerja mereka, dalam keterikatan, orang-orang memberdayakan dan memperlihatkan dirinya sendiri secara fisik, kognitif dan emosi selama memerankan kinerja .

Dimana *Employee Engagement* dapat memberikan kontribusi yang sangat signifikan kerja karyawan dan kepada produktifitas perusahaan. *Engagement*

yang tinggi dapat memberikan usaha dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan lebih dari yang dibayangkan. Karyawan merasa kehadiran atau keberadaannya didalam perusahaan bermakna bagi kehidupnya, sehingga dengan usaha terbaiknya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan.

2.1.5.2 Aspek–aspek *employee engagement*

Aspek–aspek *employee engagement* ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan). Karakteristik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut menurut Schaufeli et al, (2002) dalam Schaufeli & Bakker (2010):

a. Vigor

Dimana karakter pegawai atau karyawan yang memiliki energi lebih tinggi, memiliki kemauan bekerja, tidak mudah lelah dan mampu menghadapi kesulitan-kesulitan.

b. Dedication

Karakter pegawai/karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya, antusias, menginspirasi dan memiliki kebanggaan, serta menyukai tantangan.

c. Absorption

Dimana karakter pegawai/karyawan yang menikmati pekerjaannya, berkonsentrasi penuh dalam bekerja dan tidak terpisahkan dengan pekerjaannya, serta merasa waktu cepat berlalu saat bekerja.

2.1.5.3 Tipe Karyawan berdasarkan *Employee Engagement*

Setiap karyawan yang memiliki *engagement* akan peduli serta antusias dengan masa depan organisasinya. Dimana karyawan memiliki ketersediaan dalam melakukan usaha yang lebih baik lagi demi tercapainya suatu tujuan organisasi agar dapat bertumbuh dengan pesat. Gallup (2009) ada 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

1. *Engaged*

Yaitu seorang pembangun (*builder*). dengan selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Bersedia menggunakan bakat serta kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang jauh lebih maju.

2. *Not Engaged*

Dimana karyawan yang memiliki cenderung terfokus kepada tugas dibandingkan mencapai tujuan pekerjaan tersebut. Lebih menunggu perintah serta arahan dan merasa kontribusi mereka diabaikan.

3. *Actively Disengaged*

Dimana lebih konsisten menunjukkan sebuah perlawanan pada semua aspek. Melihat sisi negatif pada kesempatan tipe yang melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*.

Menurut (Federman, 2009) bahwa karyawan yang memiliki *work management* yang tinggi antara lain:

1. Focus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tim dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.

2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

2.1.5.4 Ciri-ciri *Employee Engagement*

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literature, Menurut (Federman, 2009) karyawan yang memiliki *work* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka

untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan.

2.1.5.5 Faktor – faktor *Employee Engagement*

Menurut (Bakker, 2009) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *employee engagement* yaitu:

1. Job Resources

Merujuk pada aspek fisik, social, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk a) Mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut b) Mencapai target pekerjaan, dan c) Menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran dan perkembangan personal.

2. Salience of Job Resources

Merujuk seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. Personal Resources

Merujuk *Resources* kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia dan lain-lain. Karyawan *Engagement* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena mereka memiliki *sift ekstraversi* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi, serta memiliki sifat *neuroticism* yang lebih rendah.

2.1.5.6 Indikator *Employee Engagement*

Ada dua indikator menurut (Macey, William, H., Schneider, Benyamin, Barbera, Karen, M., & Young, 2009) yaitu:

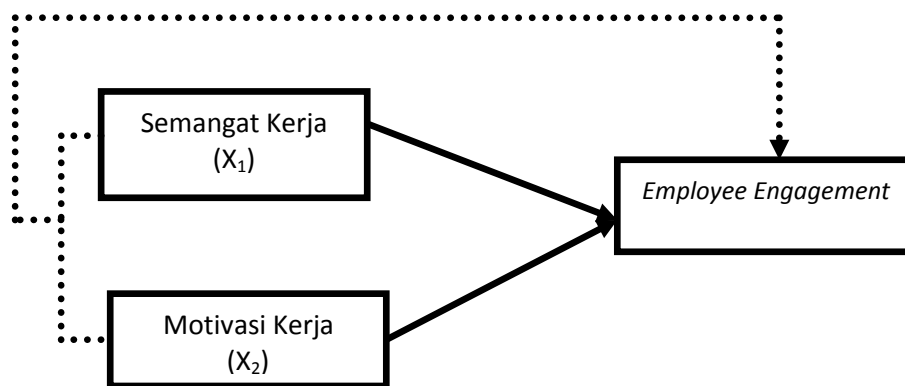
- a. *Employee engagement* sebagai energy psikis
 Karyawan yang merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) di sebuah pekerjaan terdapat arus. *Work Engagement* ialah tendangan atau dorongan fisik perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*), dan juga keterlibatan (*involvement*).
- b. *Employee engagement* sebagai energy tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaan berupa:
 1. Dimana karyawan itu sendiri akan befikir dalam bekerja secara proaktif, serta mengantiisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
 2. Dimana karyawan yang *engaged* tidak terikat pada “*Job Description*” akan lebih fokus pada tujuan dan mencoba mencapai konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
 3. Dimana karyawan yang aktif mencari jalan untuk memperluas kemampuan (*skills*) yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
 4. Dimana beradaptasi terhadap perubahan, artinya mereka akan beradaptasi ketika situasi membutuhkan nya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian mengenai pengaruh semangat kerja dan motivasi terhadap *employee engagement* pada restoran bumi maitri (*vegetarian*) Tanjungpinang. Dimana setiap variabel *independen* yaitu variabel Semangat Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel *Employee Engagement* (Y).

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



Sumber: Data yang diolah (2019)

Keterangan



: Pengaruh secara parsial



: Pengaruh secara simultan

2.3 Hipotesis

Dimana hipotesis menurut Sugiono (2011:64) ialah jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Yang dikatakan sementara apabila jawaban yang diberikan baru didasarkan atas teori yang relevan, dimana belum adanya fakta- fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

H1: Diduga ada pengaruh semangat kerja terhadap *employee engagement* pada restoran bumi maitri (*vegetarian*) Tanjungpinang.

H2: Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada restoran bumi maitri (*vegetarian*) Tanjungpinang

H3: Diduga semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada restoran bumi maitri (*vegetarian*) Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* adalah sebagai berikut;

1. Penelitian yang dilakukan Farhah Meuthia dan Cherly Kemala Ulfa, 2012. Dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Perkebunan X”. Variabel *independen* (X) dalam penelitian ini adalah semangat kerja dan variabel *dependennya* (Y) adalah *employee engagement*. Hasil analisa menunjukkan hubungan yang positif antara semangat kerja dengan *employee engagement* ($R=0.661$ dan $p=0.000$). Sumbangan efektif variabel semangat kerja sebesar 43.7% terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini selanjutnya menjadi dasar untuk menetapkan intervensi berupa pelatihan peningkatan semangat kerja dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja yang akhirnya akan meningkatkan *employee engagement* pada karyawan.

2. Penelitian dilakukan oleh Aditia Rachmatullah dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Studi Kasus Di Pt. House The House Bandung)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan PT.House The House Bandung. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* karyawan PT.House The House Bandung sebesar 48,5%, dan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Penelitian yang dilakukan Danish, Saeed, Mehreen, Aslam, & Shahid (2014) dengan judul *Spirit at Work and Employee Engagement* In Banking Sector of Pakistan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara semangat di tempat kerja dan keterlibatan karyawan di sector perbankan Pakistan. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa sistem penghargaan adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dan ada hubungan positif ada antara semangat di tempat kerja dan keterlibatan karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan Hermin Fatimah, Arya Hadi Dharmawan, Euis Sunarti M. Joko Affandi dengan judul “*The Influence of Communication And Motivation Factors on Employee Engagement in The Generation X And Y*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap keterlibatan karyawan pada generasi X dan Y. Total responden adalah 220 orang, termasuk 119 untuk sampel generasi X dan

101 untuk sampel generasi Y. ada pengaruh yang signifikan untuk faktor motivasi, terutama disumbangkan oleh faktor intrinsik di mana generasi Y lebih rendah dari generasi X. Untuk meningkatkan intrinsik motivasi terutama untuk generasi Y, organisasi harus menciptakan suasana kerja yang menantang di samping kejelasan tanggung jawab kerja, karier, dan penghargaan kinerja. Pada kedua generasi, ada pengaruh yang signifikan komunikasi dan motivasi pada keterlibatan karyawan.

5. Pada penelitian ini dilakukan oleh Tsania Sam Eva dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Kantor Pusat Pt.Perkebunan Nusantara VIII Bandung”. Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap *Employee engagement* karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 250 orang karyawan dengan jumlah sampel 154 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* sebesar 42,4% dan Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* sebesar 47%. Motivasi kerja dan Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII sebesar 89,4% sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Didalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sunyoto, 2011) Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang menggambarkan sesuatu dengan menggunakan data bersifat struktur sehingga ragam data diperoleh mudah untuk dipahami dan dibaca oleh peneliti. Data kuantitatif adalah data yang diukur dan biasanya berupa angka-angka bilangan.

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2015).

3.2 Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2013) terdapat dua jenis yang dapat dipakai untuk melakukan penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data primer

Dimana data primer merupakan data yang diperoleh penulis melalui pembagian kuesioner secara langsung terhadap perusahaan, selain itu juga melakukan suatu observasi langsung kedalam perusahaan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang

disebarkan dan di isi oleh para responden yaitu Karyawan Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, data yang diperoleh oleh peneliti dengan menggunakan jurnal dan sebuah buku yang keduanya dapat bermanfaat sebagai pedoman yang dijadikan sebagai sumber data penelitian yang luas mengenai semangat kerja dan *employee engagement*.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2013) melalui cara Kuesioner atau angket dan kepustakaan antar lain:

a. Kuesioner atau angket

Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu pertanyaan tertulis ke responden mengenai hal yang akan dipertanyakan sehingga responden harus menjawab sesuai daftar pertanyaan yang telah dilampirkan oleh peneliti.

b. Studi Pustaka

Mengumpulkan materi dari berbagai macam sumber dari buku-buku, jurnal penelitian sebelumnya dan referensi-referensi lainnya sebagai landasan teori dan pendukung dalam penelitian ini

3.4 Teknik Penentuan Populasi dan Sample

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang yang berjumlah 42 orang.

B. Sample

Menurut Sugiyono (2014) sampel ialah bagian dari jumlah serta karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2010:112) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil sampel semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil diantara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel dari semua populasi karena berdasarkan jumlah karyawan sebanyak 42 orang yang populasinya kurang dari 100. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	Pertanyaan
1.	Semangat Kerja (X)	Menurut Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010:160) adalah sebagai sesuatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik.		1. Naiknya produktivitas karyawan 2. Tingkat absen rendah 3. Labor Turn Over 4. Berkurangnya Kegelisahan Alex S. Nitisemito (2010:427)	Likert	1,2,3 4,5 6,7 8
2.	Motivasi Kerja (X ₂)	Menurut Ivancevich (2010:53) Motivasi adalah himpunan sikap yang merupakan dorongan kepada seseorang untuk bertindak dalam tujuan spesifik.		Menurut Sedarmayanti, (2009:68) 1. Hubungan kerja 2. Kondisi kerja 3. Gaji 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Peluang untuk maju 6. Pengakuan atau penghargaan	Likert	1 2 3 4,5 6 7
3.	<i>Employee engagement</i> (Y)	Menurut Branham, L. & Hirschfeld, M. (2010) <i>employee engagement</i> adalah perasaan dan intelektual yang tinggi yang dimiliki	Energi psikis :	1. Perendaman diri (<i>immersion</i>) 2. Perjuangan dalam pekerjaan (<i>striving</i>) 3. Penyerapan (<i>absortion</i>) 4. Fokus (<i>focus</i>) 5. Keterlibatan (<i>involvement</i>)	Likert	1 2,3 4,5 6

		oleh karyawan terkait dengan pekerjaan, organisasi, manajer, rekan kerja, yang dapat memberikan pengaruh untuk menambah <i>discretionary effort</i> dalam pekerjaannya.				7, 8
			Energi Tingkah laku :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir pro aktif 2. Konsisten berjuang (persist) 3. Memperkaya skills 4. Beradaptasi pada perubahan <p>Macey, William, H., Schneider, Benyamin, Barbera, Karen, M., & Young, 2009)</p>	Likert	9 10 11 12

Sumber : Data sekunder yang diolah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data.

Dimana Pengolahan data menurut Danang Sunyoto (2011:140) ialah tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu data yang dilakukan setelah data penelitian tersebut diolah dengan baik secara manual maupun komputer. Teknik pengolahan data yang dilakukan sebagai berikut:

1. Pegeditan (*Editing*)

Dimana proses pengeditan pada penelitian ini merupakan proses yang bertujuan agar data yang telah peneliti kumpulkan dapat memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca dan juga akan lebih mudah data untuk dimengerti. Agar penelitian juga konsisten jangan sampai ada jawaban-jawaban yang keliru dan juga lengkap yaitu karena data yang hilang

kemungkinan besar dikarenakan responden yang menolak pertanyaan-pertanyaan tertentu.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Dimana proses dalam pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk dapat memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebarkan guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Dimana pada penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan juga kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Di penelitian ini proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala *likert*. Kuesioner pada penelitian ini ditujukan kepada Karyawan Restoran Bumi Maitri Tanjungpinang dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Skor yang diberikan pada tiap-tiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

SS	S	RR	TS	STS
5	4	3	2	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pernyataan :

SS : Sangat Setuju = diberi skor 5

S : Setuju = diberi skor 4

- RR : Ragu Ragu = diberi skor 3
TS : Tidak Setuju = diberi skor 2
STS : Sangat Tidak Setuju = diberi skor 1

4. Tabulasi (*Tabulating*)

Dimana dalam penelitian ini, tabulasi ialah tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang telah diteliti kedalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi ini memudahkan bagi peneliti untuk mengetahui jumlah individu yang menjawab pernyataan-pernyataan tersebut.

3.7 Teknik Analisis Data

Dimana dalam penelitian ini mengukur variabel menggunakan instrument kuesioner yang harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang didapat. Dimana pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah intrumen yang di pakai valid dan realibel sabab adanya kebenaran menentukan kualitas hasil dalam suatu penelitian. Dimana Menurut (Sunyoto, 2011) stastistik deskriptif merupakan statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam statistic deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram. Perhitungan, modus, median,

mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan juga perhitungan persentase.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut (Priyatno, 2012) Uji validitas ialah ketepatan atau kecermatan dari sebuah instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dimana Menurut Suharsimi dalam (Sunyoto, 2011) instrument yang dicapai apabila data yang dihasilkan sesuai dengan data atau informasi lain yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dimaksud. Menurut (Wiratana Sujarweni, 2015) hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid, jika $r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$ maka tidak valid.

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Menurut (wijaya, 2011) untuk mengetahui tingkat kestabilan (konsistensi) suatu alat ukur dan berkaitan dengan tingkat kepercayaan terhadap instrumen. Menurut Ghozali (2016:47) uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuosioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Butir pernyataan dikatakan realibel atau andal apabila jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten.

Pengukuran Realibilitas dilakukan dengan dua cara, yaitu :

1. *Repeated Measure* atau Pengukuran ulang

Dalam waktu yang berbeda, karyawan/responden diberi butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan andal jika jawabannya sama.

2. *One Shot* atau Pengukuran Sekali Saja

Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan computer *Statistical Program For Society* (SPSS), dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah suatu uji yang mana untuk dapat mengukur indikasi ada atau tidaknya suatu penyimpangan dan melalui hasil distribusi, korelasi *variance* indikator-indikator dari variabel.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Sunyoto, 2011) Uji asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pada prinsipnya data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik histogram dari residualnya, atau dari gambar p-plot.

Menurut (Sunyoto, 2011) Cara grafik histogram dan *normal probability plots* merupakan cara grafik histogram dalam menentukan suatu data berdistribusi normal atau tidak normal. Cukup dengan membandingkan antara data nyata

dengan garis kurva yang terbentuk. Jika data nyata tersebut membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap *mean* (μ) maka dapat dikatakan bahwa data distribusi yang ada tidak normal, dan juga sebaliknya.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastitas

Menurut (Sunyoto, 2011) pada persamaan regresi berganda perlu adanya uji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda dapat juga disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari grafik scatterplot dimana terlihat titik-titik menyebar secara acak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut (Sunyoto, 2012) menjelaskan uji asumsi klasik ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua variabel bebas/*independent variabel* dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien kolerasi (r). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara variabel bebasnya.

3.7.2.4 Uji Auto Korelasi

Autokorelasi adalah dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Menurut (Sunyoto, 2011) persamaan regresi yang baik ialah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak untuk dipakai prediksi. Masalah autokorelasi ini timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya).

Pengujian ini menggunakan Uji Durbin Watson. Jika nilai $D_u < d < 4 - D_u$ maka dapat dikatakan data terbebas dari autokorelasi.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada Analisis regresi linear berganda dimana uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebuah penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda ialah penelitian yang memiliki satu variabel *dependen* dan dua atau lebih variabel *independent*. Regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y : *Employee Engagement*

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi 1

- X_1 : Semangat Kerja
 X_2 : Motivasi Kerja
 e : *Error of tern*

3.7.4 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2011) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan sementara, karena jawaban yang diberikan ragu didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

1.7.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel *independen* yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel *dependen* secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel *independen* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

3.7.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Dimana uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah dari semua *variabel independen* mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Disisi lain dapat juga mengetahui Semangat Kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y) pada Restoran Bumi Maitri (*Vegetarian*) Tanjungpinang secara simultan. Dimana Pembuktian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai dari F_{tabel} dengan F_{hitung} yang terdapat dalam *table*.

1.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2012) Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel *independen* sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase pertumbuhan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan Pt.Primatexco Indonesia Di Batang)*. *Journal Of Sosial And Industrial Psychology*, 2(1), 64–68.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta : Jakarta
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice*. United States: Kogan Pages.
- Arwani dan Ashari. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang*. Analisis Manajemen, Vol 3 No. 2, p 216.
- Bakker,A.B (2009). *Building Engagement in the workplace (Final Version)*. In R.J.(Eds), *The Peak Performing Organization*.Oxon, UK: Routledge.
- Bowles, D & Copper, C. (2009). *Employee Moracle: Driving Performance in Challenging Times*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.Sunyoto
- Branham, L. & Hirschfeld, M. (2010). *Re-Engage*. United State of Amerika: Mc Graw-Hill.
- Colquitt., LePine. & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Darmawan, D. (2009). *Variabel Semangat Kerja Dan Indikator Pengukurannya*. *Jurnal Kewirausahaan*, 2(1), 43–49.
- D. R. Ayu, S. Maarif, and A. Sukmawati, "Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement," *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 12–22, 2015.
- Danang Sunyoto 2011. *Prilaku Organisasi*, Jogjakarta : PT Buku Seru

- Danish, R. Q., Saeed, I., & Aslam, N. (2014). *Spirit At Work And Employee Engagement In Banking Sector Of Pakistan Spirit At Work And Employee Engagement In Banking Sector Of Pakistan*, (December).
- Deviyanti and A. D. Sasono, "Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan PT. RGA Internasional Indonesia)," E-Jurnal Ilmu Manaj. Magistra, vol. 1, no. 1,
- Endres, G.M., & Smoak, L.M (2008). *The Human resource craze: Human performance improvement and employee engagement.*, (Organization Development Journal),
- E. Engagement and E. Engagement, "A. Employee Engagement," no. 2002, pp. 13–38, 2010.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty. an Fransisco: Jossey Bass.*
- Gallup. (2009). *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation.* Gallup Manajement Journal.
- Garber, P. R. (n.d.). *50 Activities For Employee Engagement.*
- Ghozali Imam. 2009. *Analisis Multivanate dengan Program SPSS*. Edisi ke 2. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisis Rev)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. Malayu. (2017). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hermin Fatimah. (2015). *The Influence Of Communication And Motivation Factors On Employee Engagement In The Generation X And Y*
- Ivancevich, J., M. (2010). *Human Resources Management*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Karyawan, T. K., & Sari, L. K. (2016). No Title.
- Kaswan, (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta,.
- M. Rizza Akbar, (2013). "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan Pt.Primatexco Indonesia Di Batang)*."
- Macey, William, H., Scheneider, Benyamin, Barbera, Karen, M., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement, tools for analysis, practices, and competitive advantage*. United Kingdom: Wiley Blackwell, Chichester, West Sussex,.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, 324.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Manning, George dan Kent Curtis. (2012). *The Art of Leadership*. New York: McGraw Hill International Edition.
- Margaretha, Meily & T. Elisabeth Cintya Santosa. 2012. "Keadilan prosedural dan keadilan distributif sebagai prediktor employee engagement". *Jurnal Manajemen, Vol.12, No.1, pp 103-114*.
- Meuthia, F. (2012). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Employee Engagement Pada Pt . Perkebunan X*.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Mujiasih, E & Ratnaningsih, I.Z. (2012). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*.
- Nurhendar, S. (2007). *Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi, 1–18*.

- Pati, Surya Prakash. (2010). *Employee Engagement: Role of Self-Efficacy, Organizational Support & Supervisor Support. The Indian Journal of Industrial Relations*. Vol 46. No 1. P 126 – 137.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purwaningrum, E. L., Musadieg, M. Al, & Ruhana, E. (2014). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Aggiomultimex)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Di Pt. House The House Bandung)*.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sam, Tsania Eva. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung"
- Sandy, Nusatria & Suharnomo. (2011). *Employee Engagement : Antecedent dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang*.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____ . (2017). *Effect Of Morale On Employee Engagement At Pt ., (7)*.
- Sondang P Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono, P. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. In Indonesia Alfabeta
- Sujono, I., Psikologi, F., Negeri, U. I., Malik, M., & Malang, I. (2018). No Title.
- Sumadhinata, Y. E., & Murtisari, M. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Darat Pt Asdp*, 165–172.

- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Priansa, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis (I)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi, J. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenaa Media.

CURICULUM VITAE



BIODATA

Nama : Ayu Wulandari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 27 September 1996
Status Perkawinan : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Jalan H.Ungar no. 38
Nomor HP : 081270109684
Email : *ayuwulandari2728@gmail.com*

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari
SMP : SMP Negeri 6 Tanjungpinang
SMA : SMA Negeri 3 Tanjungpinang
PERGURUAN TINGGI : STIE Tanjungpinang