

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi kasus pada karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Bandung)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen  
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh :

**Tasya Imelda Setiawan**

**1701392**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
BANDUNG  
2021**

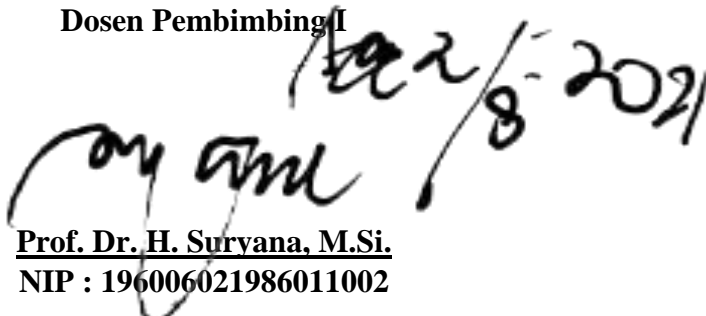
**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi**  
**Bandung)**

**Tasya Imelda Setiawan**


**1701392**

Disetujui dan disahkan oleh:


**Dosen Pembimbing I**

  
**Prof. Dr. H. Suryana, M.Si.**  
**NIP : 196006021986011002**

**Dosen Pembimbing II**

  
**Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.**  
**NIP : 197302052005012003**

**Ketua Program Studi Manajemen**

  
**Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM.**  
**NIP : 197610112005012002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**  
**BANDUNG**

**2021**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Bandung)

Oleh

Tasya Imelda Setiawan

1701392

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Tasya Imelda Setiawan

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2021

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,  
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

---

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Bandung)**” beserta seluruh isinya adalah sepenuhnya karya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang diajukan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran keilmuan karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



**Tasya Imelda Setiawan**

NIM : 1701392

## ABSTRAK

**Tasya Imelda Setiawan (1701392) “Pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Bandung)”**. Dibawah bimbingan Prof. **Dr. H. Suryana, M.Si., dan Dr. Rofi Rofaida S.P., M.Si.**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandung yang mengalami penurunan dalam 3 tahun terakhir. Dengan menurunnya kinerja tersebut dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai targetnya dan jika tidak diperbaiki maka perusahaan akan merugi juga tentunya dapat kalah saing dengan perusahaan-perusahaan telekomunikasi lain. Jika dilihat saat ini sudah banyak provider-provider internet baru yang bermunculan dengan harga yang cukup terjangkau dan lebih murah yang bisa saja menggeser produk unggulan dari PT. Telkom. Tentunya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dalam hal ini yang menarik peneliti adalah *employee engagement* dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *employee engagement*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. Telkom Witel Bandung dan juga mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Witel Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi 90 karyawan dan sampel berjumlah 90 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-F dan Uji-t.

Hasil penelitian menunjukkan gambaran *employee engagement*, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandung berada pada kategori tinggi. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa *employee engagement* dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

**Tasya Imelda Setiawan (1701392) "The Influence of Employee Engagement and Work Motivation on Employee Performance (Case Study on Employees of PT. Telkom Telekomunikasi Bandung Region)". Under the guidance of Prof. Dr. H. Suryana, M.Sc., and Dr. Rofi Rofaida S.P., M.Sc.**

*This research is motivated by the performance problems of employees of PT. Telkom Witel Bandung which has decreased in the last 3 years. With the decline in performance, the company cannot achieve its target and if it is not corrected, the company will lose money and of course it can lose competitiveness with other telecommunication companies. If you look at this, there are many new internet providers that have sprung up with prices that are quite affordable and cheaper which could shift the superior product from PT. Telkom. Of course, there are several factors that can affect performance, in this case what is interesting for researchers is employee engagement and work motivation. The purpose of this study was to determine the description of employee engagement, work motivation, and employee performance at PT. Telkom Witel Bandung and also know the effect of employee engagement on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, and the effect of employee engagement and work motivation on employee performance at PT. Telkom Witel Bandung.*

*This study uses descriptive and verification methods with a population of 90 employees and a sample of 90 employees. The analysis technique used is the Pearson product moment correlation coefficient and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using F-test and t-test.*

*The results of the study show a description of employee engagement, work motivation and employee performance of PT. Telkom Witel Bandung is in the high category. From the results of this study, it can be seen that employee engagement and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Employee Engagement, Work Motivation, Employee Performance.**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Bandung)”**. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad *Shallallahu ‘Alaihi Wasallam*, kepada keluarganya, para sahabatnya, dan kepada para umatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas kekurangan yang terdapat di dalam skripsi ini. Karenanya kritik dan saran sangat penulis harapkan demi membangun kesempurnaan penelitian ini untuk ke depannya. Akhir kata, penulis ucapkan terimakasih.

Bandung, Agustus 2021

Tasya Imelda Setiawan

NIM. 1701392

## UCAPAN TERIMAKASIH

Atas izin Allah Subhanahu Wa Ta'ala, dengan segala rahmat, karunia, dan Ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktunya

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan rampung tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Iwan Setiawan dan Ibu Widaningsih selaku kedua orang tua penulis yang penulis cintai, yang senantiasa selalu memberikan banyak dukungan, dorongan, semangat dan juga doa yang terbaik kepada penulis, sehingga penulis bisa sampai di titik ini dan dapat diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* selalu memberikan perlindungan, berkah serta rahmat-Nya yang tak terhingga.
2. Bapak Prof Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA. Selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, MS. selaku Dekan FPEB.
4. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan dukungan selama kegiatan perkuliahan, serta menjadi mentor dan contoh yang baik bagi seluruh mahasiswa Manajemen UPI.
5. Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya dalam membantu, membimbing, serta memberikan masukan dan arahan yang terbaik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Rofi Rofaida S.P., M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya dalam membantu, membimbing, serta memberikan masukan dan arahan yang terbaik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



7. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen yang senantiasa membimbing, memberikan banyak ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
8. Staff HR dan seluruh karyawan PT. Telkom Witel Bandung yang telah membantu berpartisipasi dan memberikan kemudahan bagi penulis dalam pengambilan data untuk penelitian skripsi ini.
9. Dhila Amelia Setiawan, selaku adik penulis yang selalu membantu, memberikan dukungan dan semangat serta selalu menghibur penulis.
10. Silmi Minati Juwika dan Winda Siti Nurjanah, selaku sahabat penulis dari awal masa sekolah sampai saat ini, yang selalu menghibur, memberikan semangat, motivasi, dan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Selly Anggraeni, Amalia Darajatin, Annisa Rahmisari, Katarina Rista, Dinda Yuliana, Yulia Kartika, Dinda Khoirunisa, Shania Berliana, Yadi Mulyana, Oki Mulya, selaku sahabat penulis selama perkuliahan, yang saling memberikan semangat satu sama lain.
12. Teh Mirda selaku kakak tingkat manajemen SDM 2016 yang selalu memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang selalu saling memberikan semangat satu sama lain dalam kegiatan perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.
14. Keluarga besar Manajemen UPI 2017, terimakasih telah berjuang bersama, saling memberikan bantuan, dan telah memberikan penulis pengalaman berharga selama masa-masa perkuliahan..
15. Teman-teman dan kakak tingkat BEM REMA UPI 2019 yang telah memberikan semangat pengalaman terbaik, selama penulis menjadi staff pengurus di BEM.
16. Pihak-pihak lainnya, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas saran, pendapat, arahan, dorongan, serta doa yang kalian berikan untuk penulis.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS....	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.2 <i>Employee Engagement</i> .....	11
2.1.3 Motivasi Kerja.....	15
2.1.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.2 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian.....	30
2.2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
2.2.2 Paradigma Penelitian.....	33
2.3 Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Objek Penelitian.....	35
3.2 Metode dan Desain Penelitian.....	36
3.2.1 Metode Penelitian.....	36
3.2.2 Desain Penelitian.....	36
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	37
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	43

BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Objek Penelitian.....	35
3.2 Metode dan Desain Penelitian.....	36
3.2.1 Metode Penelitian.....	36
3.2.2 Desain Penelitian.....	36
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	37
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4.1 Sumber Data.....	43
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	44
3.5.1 Populasi.....	44
3.5.2 Sampel.....	44
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel.....	44
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.6.1 Uji Validitas.....	45
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	53
3.7.1 Rancangan Analisis Data.....	53
3.7.2 <i>Method of Successive Interval (MSI)</i> .....	56
3.7.3 Analisis Korelasi.....	58
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
3.7.6 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t).....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1 Hasil Penelitian.....	64
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	65
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	68
4.1.4 Hasil Pengujian Statistika.....	114
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	123
4.2.1 <i>Employee Engagement</i> pada PT. Telkom Witel Bandung.....	123
4.2.2 Motivasi Kerja pada PT. Telkom Witel Bandung.....	124
4.2.3 Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bandung.....	126

4.2.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandung.....	127
4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandung.....	128
4.2.6 Pengaruh <i>Employee Engagament</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandung.....	128
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	130
5.1 Kesimpulan.....	130
5.2 Saran.....	131
DAFTAR PUSTAKA.....	134
LAMPIRAN.....	138

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kategori Kinerja Karyawan.....	2
Tabel 2.1	<i>Characteristic Three Needs Theory McClelland</i> .....	20
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel <i>Employee Engagement</i> (X1).....	37
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	39
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y).....	41
Tabel 3.4	Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r.....	46
Tabel 3.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i> (X1).....	47
Tabel 3.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	48
Tabel 3.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y).....	49
Tabel 3.8	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	52
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, dan Y.....	52
Tabel 3.10	Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	54
Tabel 3.11	Rekapitulasi Pengubahan Data.....	54
Tabel 3.12	Perubahan Data Ordinal ke Interval.....	57
Tabel 3.13	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	59
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	66
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.5	Tingkat energi dalam bekerja.....	69
Tabel 4.6	Tingkat semangat dalam bekerja.....	70
Tabel 4.7	Tingkat ketahanan fisik dalam bekerja.....	70
Tabel 4.8	Tingkat ketahanan mental dalam bekerja.....	71
Tabel 4.9	Tingkat tidak mudah menyerah dalam bekerja.....	72
Tabel 4.10	Tingkat ketelitian dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.....	72
Tabel 4.11	Tingkat keterampilan mencari solusi dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.....	74
Tabel 4.12	Tingkat antusias dalam mencapai tujuan perusahaan.....	75
Tabel 4.13	Tingkat kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.....	75

Tabel 4.14	Tingkat kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan.....	76
Tabel 4.15	Tingkat karyawan selalu merasa tertantang dengan pekerjaan yang dilakukan.....	77
Tabel 4.16	Tingkat kesanggupan menyelesaikan tantangan pekerjaan.....	78
Tabel 4.17	Tingkat karyawan konsentrasi penuh dalam bekerja.....	78
Tabel 4.18	Tingkat karyawan menghayati pekerjaan sehingga melupakan keadaan sekitar dan merasa waktu cepat berlalu.....	79
Tabel 4.19	Tingkat karyawan tidak merasa terpisahkan dengan pekerjaannya...	80
Tabel 4.20	Tingkat karyawan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya.....	81
Tabel 4.21	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Employee Engagement</i> (X1).	82
Tabel 4.22	Tingkat dorongan karyawan untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi.....	84
Tabel 4.23	Tingkat dorongan karyawan untuk mencoba berbagai cara dalam meraih keberhasilan.....	85
Tabel 4.24	Tingkat dorongan karyawan untuk berprestasi yang tinggi.....	86
Tabel 4.25	Tingkat dorongan karyawan melakukan persaingan dalam meraih prestasi.....	86
Tabel 4.26	Tingkat keinginan karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.....	87
Tabel 4.27	Tingkat keinginan karyawan menetapkan tujuan yang sulit dijangkau.....	88
Tabel 4.28	Tingkat keinginan karyawan mendapatkan timbal balik dari rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan.....	88
Tabel 4.29	Tingkat keinginan karyawan mendapatkan timbal balik dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan.....	89
Tabel 4.30	Tingkat keinginan karyawan untuk mengajak orang lain mengikuti dirinya.....	90
Tabel 4.31	Tingkat keinginan karyawan percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaannya.....	90
Tabel 4.32	Tingkat keinginan karyawan berperan aktif di organisasi.....	91
Tabel 4.33	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik dalam bidangnya.....	92

Tabel 4.34	Tingkat keinginan karyawan senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas.....	92
Tabel 4.35	Tingkat keinginan karyawan senang memiliki kesempatan untuk memegang kendali pada sebuah organisasi atau kelompok.....	93
Tabel 4.36	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja dalam <i>team</i> .....	94
Tabel 4.37	Tingkat keinginan karyawan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja	94
Tabel 4.38	Tingkat keinginan karyawan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.....	95
Tabel 4.39	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	96
Tabel 4.40	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Motivasi kerja (X2).....	97
Tabel 4.41	Tingkat efisiensi waktu karyawan dalam bekerja.....	100
Tabel 4.42	Tingkat efisiensi karyawan dalam menggunakan sumber daya dalam bekerja.....	100
Tabel 4.43	Tingkat kualitas karyawan dalam memecahkan masalah saat bekerja.....	101
Tabel 4.44	Tingkat kuantitas hasil kerja karyawan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.....	102
Tabel 4.45	Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja.....	102
Tabel 4.46	Tingkat kreativitas karyawan dalam bekerja.....	103
Tabel 4.47	Tingkat inovasi yang diberikan karyawan saat bekerja.....	104
Tabel 4.48	Tingkat inisiatif yang diberikan karyawan saat bekerja.....	104
Tabel 4.49	Tingkat ketaatan karyawan pada saat bekerja.....	105
Tabel 4.50	Tingkat ketaatan karyawan terhadap prosedur perusahaan.....	106
Tabel 4.51	Tingkat pantang menyerah saat bekerja.....	106
Tabel 4.52	Tingkat usaha karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.....	107
Tabel 4.53	Tingkat penanganan karyawan terhadap keadaan darurat.....	108
Tabel 4.54	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam situasi darurat.....	108
Tabel 4.55	Tingkat karyawan menangani stres dalam bekerja.....	109
Tabel 4.56	Tingkat karyawan mengendalikan stres saat bekerja.....	110
Tabel 4.57	Tingkat adaptasi karyawan dengan iklim kerja yang dinamis.....	110

Tabel 4.58	Tingkat adaptasi karyawan dalam mempelajari dan memanfaatkan teknologi, tugas, dan prosedur baru.....	111
Tabel 4.59	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Y).....	112
Tabel 4.60	Uji Multikoloniaritas.....	116
Tabel 4.61	Output Korelasi.....	118
Tabel 4.62	Interpretasi Nilai r.....	119
Tabel 4.63	<i>Output Korelasi Employee Engagement dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> .....	120
Tabel 4.64	Output Koefisien Regresi.....	121
Tabel 4.65	Nilai Signifikan Uji F.....	122
Tabel 4.66	Nilai Signifikan Uji t.....	123



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan Telkom Witel Bandung 2017 s.d. 2019...	2
Gambar 2.1	Aon Hewitt's <i>Employee Engagement Outcomes</i> .....	13
Gambar 2.2	Hierarki Kebutuhan Maslow.....	18
Gambar 2.3	Paradigma Penelitian.....	33
Gambar 3.1	Contoh Garis Kontinum Penelitian.....	56
Gambar 4.1	Uji Normalitas.....	115
Gambar 4.2	Uji Heterokedastisitas.....	117

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 ADMINISTRATIF.....	139
LAMPIRAN 2 ANGKET PENELITIAN.....	147
LAMPIRAN 3 DATA ORDINAL DAN INTERVAL.....	154
LAMPIRAN 4 OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	177
LAMPIRAN 5 OUTPUT SPSS KORELASI DAN REGRESI.....	190
LAMPIRAN 6 DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	194

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN BATAM. *DIMENSI, VOL. 8, NO. 2* :372-385, 372-385.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astini, N. K. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran Tingkat Sekolah Dasar pada Masa Pandemi Covid-19. *LAMPUHYANG ISSN: 2087-0760 Volume 11 Nomor 2*, 13-25.
- Bernadin, H. J., & Russel, J. E. (2013). *Human Resource Management : An Experiential Approach*. London: McGraw-Hill Medical Pub.
- Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SINAR KENCANA MULTI LESTARI. *KOLEGIAL – Vol.8, No.1. Juni*, 29-44.
- Dessler. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Edison, Dr. Emron; Anwar, Dr. Yohny; Komariyah, Dr. Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica, Vol. 4 No. 1*, 52-58.
- Erika, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica, Vol. 4 No. 1*, 52-58.
- Fuadi, S. N., & Setiawati, T. (2019). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Job Engagement on Employee Performance. *International Conference on Technology, Education and Sciences ISSN: 978-602-6258-14-4*, 194-201.

- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Semarang: Indonesia.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr., J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlissha, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Engagement on Employees Performance of Pt Inixindo Persada Rekayasa Komputer. *International Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 4, Issue 12 ISSN No:-2456-2165*, 856-863.
- Hewwit, A. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*. Retrieved from <https://www.aon.com/coursehero.com/file/32271676-Aon-Hewwit-model-of-employee-engagementpdf/>
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moh. Nazir, P. (2014). *Metode Penelitian Cetakan ke-10*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Naveen, K., & Dharmendra. (2013). Employee Engagement : A Literature Review. *Economia. Seria Management Volume 16 Issue 2*, 209-2015.
- Paramarta, W. A., & Suastari, N. L. (2018). EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN WATERBOM BALI. *FORUM MANAJEMEN, Volume 16, Nomor 1*, 74-85.
- Paramarta, W. A., & Suastari, N. L. (2018). Employee Engagement dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Waterboom Bali. *FORUM MANAJEMEN, Vol. 16 No. 1*, 74-85.
- Prof. Drs. Imam Ghozali, M. P. (2012). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.

- Raihan, M. H., & Sagala, E. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *e-proceeding of management : Vol.5 No.2 ISSN : 2355-9357*, 1854-1859.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salsabila, U. H., Sari, L. I., Lathif, K. H., Lestari, A. P., & Ayuning, A. (2020). Peran Teknologi Dalam Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial Keagamaan P-ISSN 2088-0871 Vol. 17 No. 2*, 188-198.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Definiting And Measuring Work Engagement : Bringing Calrity to the concept*. In Bakker, A. B. & Leiter, M. P. *Work engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Tomohon. *JEBM, pISSN: 1907-3011 - eISSN: 2528-1127*, 52-58.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *JURNAL MANAJEMEN SDM, PEMASARAN, DAN KEUANGAN Vol. 01 No. 01*, 1-8.
- Shidiq, D. M., & Nurnida, I. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 2020*, 3738-3744.
- Sohn, P. (2012, Februari 23). *The 12 Elements of Great Managing*. Retrieved from Gallup's Q12 Employee Engagement Findings: <https://paulsohn.org/gallups-q12-employee-engagement-findings/>
- Sonntag, S., Volmer, & Spychala, A. (2010). *Job Performance*. Sage Handbook of Organizational Behavior vol 1.

Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Team, M. T. (n.d.). *McClelland's Human Motivation Theory. Understanding McClelland's Theory*. Retrieved from McClelland's Human Motivation Theory - From MindTools.com: <https://www.mindtools.com/pages/article/human-motivation-theory.htm>