

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT.ARMINAREKA PERDANA NEGERI BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**



**Di susun oleh :**

**JEKI HIDAYAT  
1512110451**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**



## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 16 September 2019



**JEKI HIDAYAT**  
**1512110451**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ARMINAREKA PERDANA NEGERI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **JEKI HIDAYAT**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110451**

Jurusan : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IBI DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 16 September 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

**M. Rafiq. SE., M.SI**  
**NIK 10590808**

Menyetujui,

Ketua Jurusan



**Aswin, S.E., M.M.**  
**NIK 10190605**



## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal **16 September 2019** diruang **F.3.4** pukul **16:00-17:30** telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ARMINAREKA PERDANA NEGERI BANDAR LAMPUNG”**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **JEKI HIDAYAT**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110451**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
1. <b>DR.ANGGALIA WIBASURLMM</b>	Penguji I	
2. <b>SUWANDI, Drs., MM</b>	Penguji II	

Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi, IIB Darmajaya



**Dr. Fauzan Santi Singagerda, SE.,M.Sc**  
NIK. 30040419

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE SATISFACTION IN PT .ARMINAREKA PERDANA

By:  
**JEKI HIDAYAT**

The employee job satisfaction of PT Arminareka Perdana does not match what is expected by the company, it is caused by the lack of attachment to a good company in the form of the employee engagement. In addition to the employee engagement, the influencing factor is the lack of understanding and application of organizational culture that has been formed by the company, organizational culture is formed to deal with all forms of internal or external conditions of the organization or company. The objective of the study was to determine the effect of employee engagement and discipline on the employee job satisfaction. The method in this study was quantitative with the results that the employee engagement (X1) and the organizational culture (X2) affected the employee job satisfaction (Y) with the Multiple Linear Regression Model  $Y = 19,127 + 0.568 (X1) + 0.155 (X2)$ , which indicated if the employee engagement and the organizational culture increased, the employee satisfaction would increase. This research can be used to predict employee job satisfaction.

**Keywords:** Bandar Lampung, Employee Engagement, Organizational Culture and Job Satisfaction



## ABSTRAK

### PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ARMINAREKA PERDANA

Oleh

JEKI HIDAYAT

Kepuasan Kerja karyawan PT.Arminareka Perdana tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya rasa keterikatan pada perusahaan yang baik berupa *Employee Engagement*. Selain *Employee Engagement*, faktor yang mempengaruhi adalah kurangnya pemahaman serta penerapan Budaya Organisasi yang telah dibentuk oleh perusahaan, Budaya Organisasi dibentuk untuk menghadapi segala bentuk kondisi internal ataupun eksternal organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Employee Engagement*, Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan hasil *Employee Engagement* ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) dengan Model Regresi Linier Berganda  $Y = 19,127 + 0,568 (X_1) + 0,155 (X_2)$ , yang mengindikasikan apabila *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi meningkat maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat. Penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Bandar Lampung, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunianya-Nya, skripsi yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Arminareka Perdana Di Cabang Bandar Lampung” ini dapat diselesaikan dengan lancar. Tak Lupa Sholawat dan Salam penulis hanturkan kepada Rasulullah Shalallahu Alaihi Wassalam. Skripsi ini disusun tidak hanya sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung (S1) tapi juga sebagai ajang bagi penulis untuk menuangkan ide dan pemikirannya yang bersangkutan dengan bidang keilmuan yang telah ditempuh.

Dalam penulisan skripsi ini banyak hal yang dapat diperoleh bagi penulis, diantaranya dapat melatih kesabaran dalam menghadapi segala kesulitan selama pembuatan skripsi, melatih kemampuan dan mengembangkan pikiran serta mengemukakan pendapat sistematis dan bersifat ilmiah. Juga bisa mengetahui tentang teori dan aplikasi dari penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, pada kesempatan yang baik ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, khususnya kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.

4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. R.A Bustomi Rosadi,M.S., Selaku Wakil rektor IV bidang HKPIO dan ICT IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Dr. Faurani Santi Singgagerda, SE.,M.Sc Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Bapak M. Rafiq.S.E.,M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya
9. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri.MM selaku penguji I dan Bapak Suwandi, Drs., MM Selaku penguji II sidang skripsi yang telah memberikan koreksi dan sarannya.
10. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA Bandar Lampung.
11. Kedua orang tuaku, Ayah dan Ibu yang selalu setia membimbing, meridhohi dan mendoakanku setiap saat.
12. Adik-adikku tersayang, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
13. Kepada keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.
14. Para sahabat ( Iskandar. S.E, Recy Kurniawan.S.E.Mos, Deny, Robby, Tio, Garda, Rian, Yoga, Riska, Rosmita, Gina, Wenny, para Anggota dan Kader PMII Se-Lampung, khususnya PMII Komisariat IIB Darmajaya) yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Team DSC, kerapat PKPM 2018, barisan para mantan Serta teman-teman Manajemen angkatan 2015-2019 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.



15. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materi selama ini.
16. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 16 September 2019

Penulis

**JEKLHIDAYAT**

**1512110451**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL BELAKANG .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGHANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek .....	6
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	6
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat .....	6
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.5.1 Bagi Peneliti .....	7

1.5.2 Bagi Perusahaan .....	7
1.5.3 Bagi Institusi .....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 <i>Employee Engagement</i> .....	11
2.1.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	11
2.1.2 Indikator <i>Employee Engagement</i> .....	11
2.1.3 Manfaat <i>Employee Engagement</i> .....	11
2.2 Budaya Organisasi .....	12
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	12
2.2.2 Elemen Budaya Organisasi .....	12
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi .....	13
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi.....	14
2.3 Kepuasan Kerja .....	15
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	15
2.3.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	16
2.4 Penelitian Terdahulu .....	18
2.5 Kerangka Pikir .....	20
2.6 Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Sumber Data.....	23
3.2.1 Data Primer .....	23
3.2.2 Data Sekunder .....	23
3.2.3 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.3 Populasi dan Sampel .....	24
3.4.1 Populasi.....	24
3.4.2 Sampel.....	25
3.4 Variabel Penelitian.....	26
3.5 Defenisi Operasional Variabel.....	26

3.6 Uji Persyaratan Instrumen.....	28
3.6.1 Uji Validitas .....	28
3.6.2 Uji Realibilitas .....	39
3.7 Uji Persyaratan Analisis Data .....	30
3.7.1 Uji Linieritas .....	30
3.8 Metode Analisis Data.....	30
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	31
3.9 Pengujian Hipotesis.....	32
3.9.1 Uji-T.....	32
3.9.2 Uji-F.....	33

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi data.....	34
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	34
4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden .....	36
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	39
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	39
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	44
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	45
4.4 Hasil Analisis Data.....	45
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	48
4.5.1 Hasil Uji t XI-Y.....	48
4.5.2 Hasil Uji t X2-Y .....	49
4.5.3 Hasil Uji f.....	51
4.6 Pembahasan.....	52

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

<b>5.1 Simpulan .....</b>	<b>54</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>55</b>

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL DAN GRAFIK

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Grafik Tunjangan .....	3
2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
2.3 Kerangka Pikir.....	20
3.1 Instrumen Skala Likert.....	24
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.3 Interpretasi Nilai r .....	30
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	35
4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Employee Engagement</i> (X1).....	36
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2) .....	37
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	38
4.6 Hasil Uji Validitas Kuisisioner <i>Employee Engagement</i> (X1).....	40
4.7 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Budaya Organisasi (X2) .....	41
4.8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Produktivitas Kerja(Y) .....	42
4.9 Interpretasi Nilai r .....	43
4.10 Hasil Uji Realibilitas .....	43
4.11 Hasil Uji Linieritas .....	44
4.12 Hasil Koefisien Determinasi .....	45
4.13 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda.....	46
4.14 Hasil Uji t (X <sub>1</sub> Y) .....	48
4.15 Hasil Uji t (X <sub>2</sub> Y) .....	49
4.16 Hasil Uji F .....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Data Sampel
- Lampiran 3** Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden
- Lampiran 4** Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 5** Hasil Output Uji Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6** Hasil Output Uji Validitas
- Lampiran 7** Hasil Output Uji Reliabilitas
- Lampiran 8** Hasil Output Uji Persyaratan Analisis Data
- Lampiran 9** Hasil Output Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10** Uji t
- Lampiran 11** Uji f
- Lampiran 12** r-Tabel
- Lampiran 13** t-Tabel
- Lampiran 14** F-Tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan Kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan bagi karyawan. Menurut Subawa dalam Awanti (2018), kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal Kepuasan Kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Permatasari dalam Awanti (2018) "meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam kondisi kerja sehari-hari. Kepuasan kerja memotivasi karyawan untuk melakukan OCB secara sukarela.

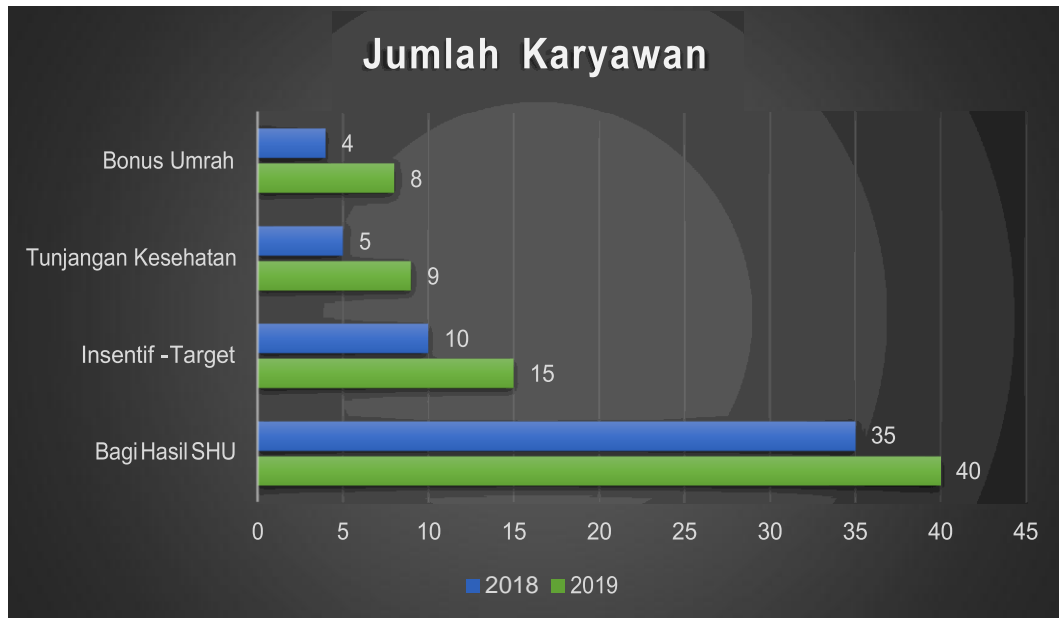
Pariwisata merupakan suatu aktivitas perjalanan yang dilakukan untuk rekreasi, liburan ataupun dengan tujuan khusus. Akhir-akhir ini, pariwisata terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang mendorong wisatawan untuk melakukan aktivitas wisata, pertumbuhan ini tentunya menjadi sumber pendapatan negara yang dapat dikelola untuk kemajuan dan kesejahteraan bersama. Kesempatan ini tentu tidak dilewatkan begitu saja oleh beberapa pihak, sebab bidang pariwisata adalah salah satu bidang yang menjanjikan apabila dikelola dengan baik. Maka, munculah berbagai macam jenis layanan tour dan travel, baik pribadi maupun kelompok atau perusahaan. Dengan banyaknya perusahaan jasa travel yang muncul, maka tentulah hal tersebut memunculkan persaingan dalam mencari laba dan menunjukkan kepuasan kerja yang terbaik dari karyawan untuk para wisatawan.

PT.Arminareka Perdana Negeri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa tour dan travel domestik-internasional serta penyelenggaraan umroh. PT.Arminareka Perdana Negeri telah berdiri sejak tahun 2010 yang diprakarsai di Kota Padang – Sumatera Barat, sekarang telah melebarkan sayapnya hingga ke kota-kota lainnya di Indonesia termasuk Bandar Lampung. PT.Arminareka Perdana Negeri terus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk para wisatawan ataupun jamaah. Pelayanan yang diberikan sangatlah luar biasa, sangat memperhatikan kebutuhan para wisatawan atau jamaah, bukan keuntungan perusahaan. Baik karyawan bagian internal dan eksternal memberikan kepuasan kerja yang terbaik dan maksimal, hal tersebut yang membuat PT.Arminareka Perdana Negeri memiliki kredibilitas yang tinggi oleh wisatawan dan jamaah yang telah merasakan kepuasan kerja dalam bentuk pelayanan yang luar biasa hebat oleh perusahaan.

PT.Arminareka Perdana Negeri tidak menuntut karyawan untuk bekerja secara maksimal, tetapi lebih menuntut kepada amanah yang telah diberikan. Sebab, amanah merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik tanpa paksaan.



**Tabel 1.1**  
**Grafik Tunjangan PT. Arminareka Perdana Negeri**



Sumber : PT.Arminareka Perdana Negeri (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1, maka dapat dilihat bahwa perusahaan berusaha memberikan tunjangan-tunjangan sebagai wujud tanggung jawab dan penghargaan perusahaan kepada karyawan, berupa : Bonus Umrah, Tunjangan Kesehatan, Insentif dalam Pencapaian Target dan Bagi Hasil SHU (Sisa Hasil Usaha). Tetapi terlihat juga bahwa setiap tahunnya terdapat penurunan jumlah karyawan yang mendapatkan tunjangan-tunjangan tersebut, hal ini tentunya berlaku dengan syarat dan ketentuan yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan. Pemberian tunjangan diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup, tetapi penurunan tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya pemberian Tunjangan Kepuasan Kerja karyawan PT.Arminareka Perdana Negeri, diharapkan karyawan merasa puas dan bahagia dalam bekerja guna meningkatkan kualitas kepuasan kerja. Sebab, apabila karyawan tidak puas, maka karyawan tidak akan semangat dan

bekerja secara sembarang. Kepuasan Kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu Ketertarikan pada pekerjaan, kompensasi yang diterima, promosi jabatan, kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan rekan sekerja. Kepuasan Kerja idealnya dirasakan oleh setiap karyawan, tetapi tidak demikian, kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh faktor utama yaitu kompensasi yang diterima, selain itu tidak ada promosi jabatan bagi karyawan yang telah bekerja pada waktu yang cukup lama, atasan kurang memiliki kemampuan yang untuk membantu bawahannya serta rekan sekerja yang sering acuh tak acuh pada karyawan lainnya dalam tolong menolong.

Melihat uraian diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa hal tersebut erat hubungannya dengan *Employee Engagement*. Khan dalam Rachman (2016) mendefinisikan *Employee engagement* merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Schaufeli dalam Mustamu (2016) mengemukakan bahwa ada 3 elemen *Employee Engagement*, antara lain : *Vigor*, merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan, tetapi pada faktanya banyak karyawan yang mengalami stress dikarenakan tekanan dan beban kerja. *Dedication* merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya.

*Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, tetapi pada faktanya masih banyak karyawan yang kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. *Absorption* merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius

dalam melakukan pekerjaannya, tetapi pada faktanya karyawan tidak serius atau dapat dikatakan kurang profesional dalam melakukan pekerjaannya.

Melihat kembali uraian di atas maka peneliti menyatakan bahwa terdapat hubungan kepatuhan dan penerapan pada Budaya Organisasi. Tierney dalam Hasan Raza dkk (2014) menyatakan bahwa *organizational culture replicates communal beliefs about “how things are completed around here” as demonstrated through symbols, language, signs, traditions, principles, beliefs and behaviors*, yang artinya budaya organisasi meniru kepercayaan komunal atau milik bersama tentang bagaimana segala sesuatu atau lebih tepatnya pekerjaan diselesaikan disini (perusahaan) seperti yang ditunjukkan melalui simbol atau, bahasa, tanda atau identitas, tradisi, prinsip, keyakinan dan perilaku. Menurut Luthan dalam Wiwik Sudarmayanti (2015) mengemukakan indikator budaya organisasi, yaitu : aturan-aturan perilaku, norma, nilai- nilai dominan, folosofi, peraturan, dan iklim organisasi. Melihat kembali permasalahan yang ada, maka dapat permasalahan tersebut dapat dikaitkan dengan budaya organisasi, antara lain : tidak mematuhi aturan yang berlaku seperti masuk kerja pada waktu yang ditentukan, memakai atribut yang diharuskan, mematuhi standar operasional prosedur yang berlaku, karyawan tidak memahami identitas dan nilai-nilai dominan yang diterapkan oleh perusahaan seperti menjaga hubungan emosional yang baik antar karyawan. Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tercipta iklim organisasi yang kurang sehat, hal tersebut akan berdampak sangat buruk bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

**“Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Arminareka Perdana Negeri Bandar Lampung”**

## **1.2.Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Arminareka Perdana Negeri Bandar Lampung?
2. Bagaimana Budaya Organisasi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Arminareka Perdana Negeri Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Arminareka Perdana Negeri Bandar Lampung?

## **1.3.Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.3.1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan pada seluruh divisi PT.Arminareka Perdana Negeri Bandar Lampung.

### **1.3.2. Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja PT.Arminareka Perdana Negeri Bandar Lampung.

### **1.3.3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT.Arminareka Perdana Negeri di JL.Imam Bonjol No.146, Langkapura Bandar Lampung.

### **1.3.4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adidasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 s.d September 2019



#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Arminareka Perdana Negeri Lampung.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada pada PT.Arminareka Perdana Negeri Lampung.
3. Untuk Mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada pada PT.Arminareka Perdana Negeri Lampung

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil peneliti ini sebagai berikut :

##### **1.5.1. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

##### **1.5.2. Bagi Perusahaan**

Bagi pada PT.Arminareka Perdana Negeri Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat Kepuasan Kerja Karyawan meningkat.

##### **1.5.3. Bagi Institusi**

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arminareka Perdana Bandar Lampung”

### **Bab II: Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

### **Bab III: Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arminareka Perdana Bandar Lampung

### **Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arminareka Perdana Bandar Lampung

## **Bab V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. *Employee Engagement***

##### **2.1.1 Pengertian *Employee Engagement***

Khan dalam Rachman (2016) mendefinisikan *Employee engagement* merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Sedangkan menurut Carpenter dan Wyman dalam Ramadhan (2014), mengemukakan bahwa *Employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke-tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta.

Berdasarkan pendapat para pakar, peneliti menyimpulkan bahwa *Employee Engagement* adalah hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja, dimana karyawan merasa bertanggung jawab penuh pada setiap aktivitas perusahaan yang menyangkut keberhasilan perusahaan ataupun bersama dalam mencapai tujuan dengan mengikuti arah yang telah ditetapkan.

### **2.1.2. Indikator *Employee Engagement***

Schaufeli dalam Mustamu (2016) mengemukakan bahwa ada 3 elemen *Employee Engagement*, antara lain :

#### **1. *Vigor***

Merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan

#### **2. *Dedication***

*Dedication* merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi.

#### **3. *Absorption***

*Absorption* merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.1.3. Manfaat Penilaian *Employee Engagement***

Manfaat dari *employee engagement* diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy dalam Ramadhan (2014) menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas.

## **2.2. Budaya Organisasi**

### **2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Tierney dalam Hasan Raza dkk (2014) menyatakan bahwa *organizational culture replicates communal beliefs about "how things are completed around here" as demonstrated through symbols, language, signs, traditions, principles, beliefs and behaviors*, yang artinya Budaya Organisasi meniru kepercayaan komunal atau milik bersama tentang bagaimana segala sesuatu atau lebih tepatnya pekerjaan diselesaikan disini (perusahaan) seperti yang ditunjukkan melalui simbol atau, bahasa, tanda atau identitas, tradisi, prinsip, keyakinan dan perilaku.

#### **1. Elemen Budaya Organisasi**

Menurut Denison elemen budaya organisasi, antara lain : nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

#### **2. Elemen Idealistik**

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari.

Schein dan Rosseau mengatakan elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya.

### 3. Elemen Behavioral

Elemen bersifat *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-sehari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

#### **2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi**

Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior*, membagi 5 fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Berperan menetapkan batasan
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

### 2.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthan dalam Wiwik Sedarmayanti (2015) mengemukakan Indikator atau dimensi budaya organisasi meliputi:

1. Aturan-aturan (*observed behavioral regulation*), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati.
2. Norma (*Norms*), yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauhmana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai dominan (*dominan values*), yakni nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota.
4. Filosofi (*philosophy*), yakni sejumlah kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Peraturan (*rules*), yakni adanya pedoman/aturan yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi yang berlaku untuk semua pegawai.
6. Iklim organisasi (*organization climate*), yakni keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.



## **2.3. Kepuasan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Subawa dalam Awanti (2018), Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas. Sutrisno dalam Putri (2019) memiliki pendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Wibowo dalam Putri (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Berdasarkan pendapat para pakar, peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebuah perasaan puas atau tidaknya seorang karyawan pada segala aspek yang ada pada perusahaan.

### **2.3.2. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hariandja dan Hasibuan dalam Ayu Desi Indrawati (2013)

Indikator Kepuasan Kerja dapat dibagi menjadi 5 :

1. Sikap Atasan

Sikap seorang atasan pada bawahan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sebab atasan memiliki kendali lebih di atas bawahan yang dapat melakukan supervisi dll kepada karyawan, atasan dituntut untuk mengerti dan memahami kondisi karyawan.

2. Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan rekan sekerja menjadi satu hal yang vital, sebab setiap karyawan harus bekerja sama dengan karyawan yang lainnya. Agar setiap aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka karyawan harus menjaga hubungan baik antar sesama rekan.

### 3. Sistem Kompensasi

Kompensasi menjadi salah satu komponen dasar bagi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi diharapkan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### 4. Jaminan Karir

Setiap karyawan menginginkan jenjang karir yang jelas dan baik, maka perusahaan harus sudah mempersiapkan jenjang karir bagi karyawan yang layak untuk naik jabatan.

### 5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen penting dari semua komponen, sebab lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang sehat akan memberikan kontribusi bagi kepuasan kerja karyawan.

## **2.3.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Nanditya dalam Gumilah (2018), Faktor-Faktor Kepuasan Kerja adalah :

#### 1. Penghargaan

Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja. Dengan adanya penghargaan maka karyawan akan sangat merasa dihargai oleh perusahaan. Penghargaan bermacam-macam rupanya.

#### 2. Kebijakan

Kebijakan yang dibentuk sebagai toleransi perusahaan kepada karyawan, kebijakan-kebijakan bermacam-macam, contoh : Toleransi keterlambatan 15-30 menit untuk datang ke kantor ketika hujan.

#### 3. Gaji

Gaji atau Pendapatan adalah alasan utama seseorang untuk bekerja dengan tujuan untuk bertahan hidup. Setiap karyawan mendambakan gaji yang sesuai, yang cukup atau bahkan lebih untuk hidup.

Perusahaan haruslah memberikan gaji pegawai paling tidak sama dengan UMR (Upah Minimum Regional) atau lebih sesuai dengan beban kerjanya.

4. Lingkungan,

Lingkungan kerja yang sehat akan menambah kepuasan kerja karyawan. Sebab, lingkungan yang sehat akan menentramkan hati dan pikiran dalam bekerja.

**Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan**

Perusahaan bagaikan satu tubuh, atasan dan bawahan merupakan anggota tubuh yang harus bekerja secara sinkron dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Agar dapat menciptakan sinkronisasi dalam bekerja, atasan dan bawahan harus memiliki hubungan yang baik.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

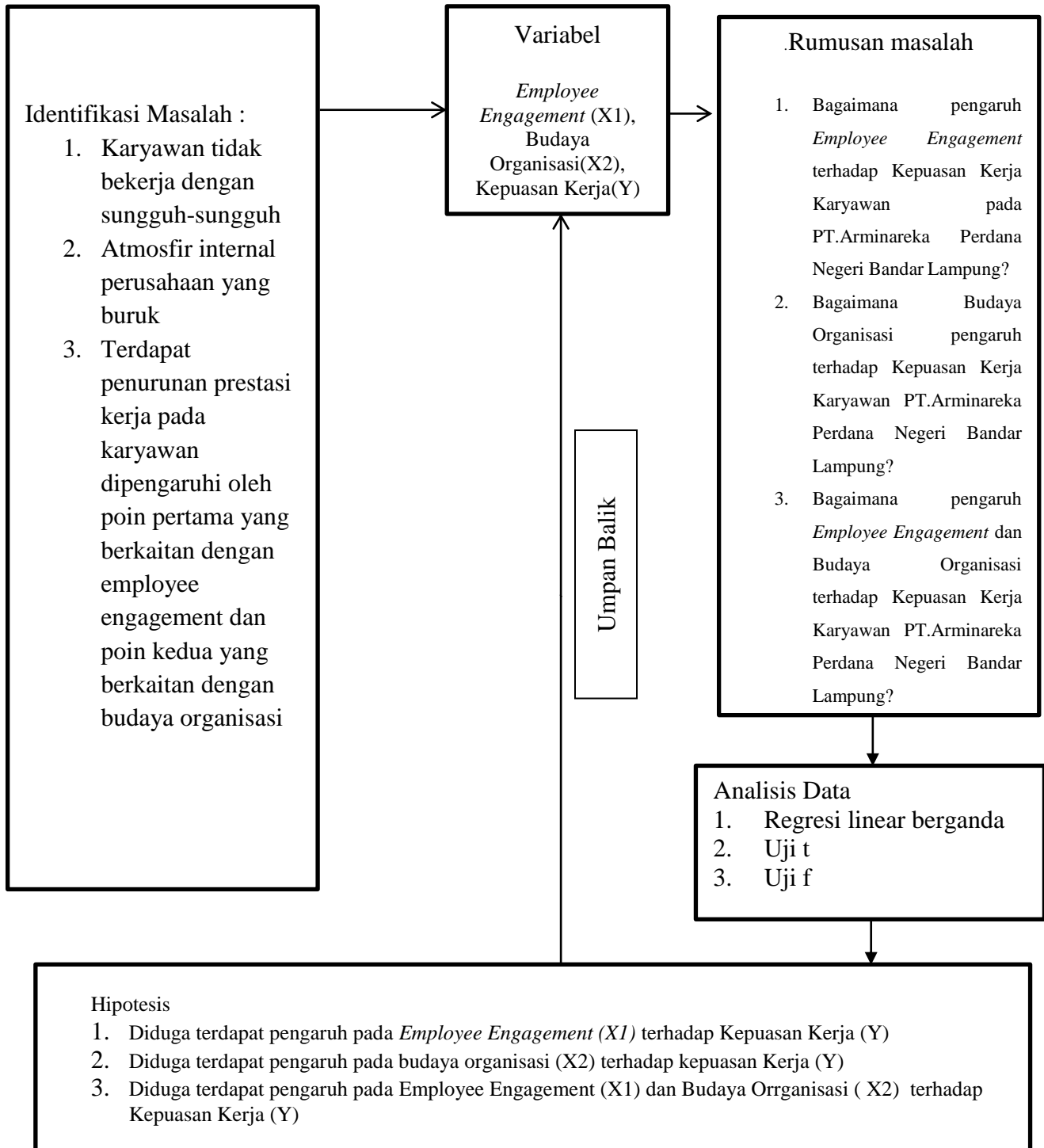
**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Peneliti/tahun	Judul	Metode Analisis	Alat Ukur	Hasil
1	Wisnu Sri Kuncoro, (2017)	Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) di PT Roberta Prima Tobacco	Analisis Regresi Linier Berganda	Skala Interval	Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) di PT Roberta Prima Tobacco
2	Muhammad Kurniawan (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Organisasi Publik	Analisis Regresi Linier Berganda	Skala Likert	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Organisasi Publik

**Tabel 2.2**  
**Penelitian terdahulu**

No	Peneliti/tahun	Judul	Metode Analisis	Alat Ukuur	Hasil
3	Lutfi Rachman (2016)	Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang)	Analisis Regresi Linier Berganda	Skala Likert	Employee Engagement Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang)
4	Nabilah Ramadhan (2014)	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	Analisis Regresi Linier Berganda	Skala Likert	Employee Engagement Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk
5	Steven Set Xaverius Tumbelaka (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama)	Analisis Regresi Linier Berganda	Skala Likert	Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama)

## 2.5 Kerangka Pikir



## **2.6. Hipotesis Penelitian**

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2017, p.25), bahwa hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai nilai suatu parameter populasi yang dimaksudkan untuk pengujian dan berguna untuk pengambilan keputusan. Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

### **2.6.1. Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja**

*Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Khan dalam Rachman (2016) mendefinisikan *Employee engagement* merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT.Arminareka Perdana Bandar Lampung.

### **2.6.2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja**

Tierney dalam Hasan Raza dkk (2014) menyatakan Budaya Organisasi meniru kepercayaan komunal atau milik bersama tentang bagaimana segala sesuatu atau lebih tepatnya pekerjaan diselesaikan disini (perusahaan) seperti yang ditunjukkan melalui simbol atau, bahasa, tanda atau identitas, tradisi, prinsip, keyakinan dan perilaku.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT.Arminareka Perdana Bandar Lampung.

### **2.6.3. Pengaruh Employee engagement dan budaya organisasi**

Telah di uraikan dalam hepotesis sebelumnya bahwa *Employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Khan dalam Rachman (2016) mendefinisikan *Employee engagement* merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. Tierney dalam Hasan Raza dkk (2014) menyatakan Budaya Organisasi meniru kepercayaan komunal atau milik bersama tentang bagaimana segala sesuatu atau lebih tepatnya pekerjaan diselesaikan disini (perusahaan) seperti yang ditunjukkan melalui simbol atau, bahasa, tanda atau identitas, tradisi, prinsip, keyakinan dan perilaku.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hepotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT.Arminareka Perdana Bandar Lampung



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian adalah proses pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015 p.23).

#### **1.2. Sumber Data**

##### **1.2.1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa pertantara. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT.Arminareka Perdana Bandar Lampung.

##### **1.2.2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data. Misal lewat orang atau lewat dokumen.. Data sekunder umumnya disusun dari suatu organisasi yang bersangkutan. Data sekunder antara lain dapat berupa buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi atau instansi tertentu.

### 1.2.3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data- data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Karyawan PT.Arminareka Perdana Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independent dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

**Tabel 3.1**  
**Instrument Skala Likert**

<b>Penilaian</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2008, p.247)*

### 1.3. Populasi dan Sampel

#### 1.3.1. Populasi

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2017,p.20) Kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran yang lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada

objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.Arminareka Perdana Bandar Lampung yang berjumlah 40 karyawan

**Tabel 3.2**  
**Data Populasi**

No	Nama Divisi	Jumlah(orang)
1	Keuangan	4
2	SDM	4
3	Pendamping	10
4	Marketing	17
5	Customer Service	5
	Jumlah	40

### 1.3.2. Sampel

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2017, p.21) Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PT.Arminareka Perdana Bandar Lampung yang berjumlah 40 orang yang terdiri dari 4 karyawan divisi keuangan, 4 orang divisi SDM, 10 orang karyawan pendamping, 17 orang marketing dan 5 customer service

#### **1.4. Variabel Penelitian**

Menurut Amirullah (2015, p.178) Identifikasi variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep menjadi lebih jelas. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada.

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* (X1) dan Budaya Organisasi (X2).
2. Variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

#### **1.5. Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Defenisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (Variabel) menurut Amirullah (2015, p.181) .Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	skala	
<i>Employee Engagement</i> (X1)	Khan dalam Rachman (2016) mendefinisikan Employee engagement merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. Engagement terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain	karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Vigor</i> (Semangat)</li> <li>2. <i>Dedication</i> (Dedikasi)</li> <li>3. <i>Absorption</i> (Khusyuk)</li> </ol>	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Tierney dalam Hasan Raza dkk (2014,p.386) menyatakan bahwa <i>organizational culture replicates communal beliefs about "how things are completed around here" as demonstrated through symbols, language, signs, traditions, principles, beliefs and behavior.</i>	Keyakinan yang dipahami oleh Karyawan yang menjadikan dasar karyawan dalam melakukan sesuatu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aturan-aturan perilaku</li> <li>2. Norma</li> <li>3. Nilai – nilai dominan</li> <li>4. Filosofi</li> <li>5. Peraturan</li> <li>6. Iklim Organisasi</li> </ol>	Likert	
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Subawa dalam Awanti (2018), Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas	Kepuasan Kerja adalah sebuah perasaan puas atau tidaknya seorang karyawan pada segala aspek yang ada pada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap Atasan Hubungan</li> <li>2. Rekan Sekerja</li> <li>3. Kompensasi Jaminan</li> <li>4. Karir</li> <li>5. Lingkungan Kerja</li> </ol>	Likert	

## 1.6. Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu *Employee Engagement* (X1), Budaya Organisasi (X2), dan variabel (Y) Kepuasan Kerja. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan Reliabilitas.

### 1.6.1. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014, p.192), Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada Karyawan Arminareka Perdana Bandar Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha$  sebesar 0,05.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

Koefisien korelasi antar variabel X dan Y N = Jumlah sampel

X  $r_{xy}$  = Skor variabel X Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Bila  $r_{hitung} > r_{table}$  maka instrumen valid.

Bila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka instrumen tidak valid.

Bila probabilitas (sig)  $< \alpha$  maka instrumen valid.

Bila probabilitas (sig)  $> \alpha$  maka instrumen tidak valid.

Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS

(*Statistical Program and Service Solution seri 23*)

### 1.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014, p.192) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 4 responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 (*Statistical Program and Service Solution*).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varian skor tiap item

$k$  = Banyaknya soal  $\sigma_t^2$  = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2009, p.203)*

### 1.7. Uji Persyaratan Analisis Data

#### Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.

Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS

*(Statistical Program and Service Solution seri 24)*

### 1.8. Metode Analisis Data

Menurut Sujarweni (2015, p.121) menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk rumusan masalah.



### 1.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *Employee Engagement* (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = *Employee Engagement*

X2 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

e<sub>t</sub> = Error Term

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

## 1.9. Pengujian Hipotesis

### 1.9.1. Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter ).

#### **Pengaruh *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Ho : *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT.Arminareka Perdana Lampung.

Ha : *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Grapari Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

#### **Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Ho : Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT.Arminareka Perdana Lampung.

Ha : Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT.Arminareka Perdana Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

### 1.9.2. Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh *Employee Engagement* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : *Employee Engagement* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT.Arminareka Perdana Lampung.

Ha : *Employee Engagement* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT.Arminareka Perdana Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Menentukan Nilai F dengan cara :

Jika Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Maka Ho Ditolak Ha Diterima

Jika Nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  Maka Ho Diterima Ha Ditolak

Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada  $db_1 = k - 1$  dan  $db_2 = n - k$ .

Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1. Deskripsi data**

Deskriptif data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum PT.Arminareka Perdana. Tempatnya beralamatkan di JL.Imam Bonjol No.146, Langkapura Bandar Lampung. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### **1.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **Jenis Kelamin**

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	22	55
Perempuan	18	45
Total	40	100

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu laki-laki sebanyak 22 orang atau 55% sedangkan perempuan 18 orang atau 45 %. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

### **Lama Kerja Responden**

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Lama Kerja Responden**

<b>No</b>	<b>Lama kerja</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	<b>1 tahun</b>	<b>11</b>	<b>27,5</b>
<b>2</b>	<b>2 tahun</b>	<b>16</b>	<b>40,0</b>
<b>3</b>	<b>3 tahun</b>	<b>9</b>	<b>22,5</b>
<b>4</b>	<b>4 tahun</b>	<b>4</b>	<b>10,0</b>
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama kerja 1 tahun sebanyak 11 responden atau 27,5%, dengan lama kerja 2 tahun sebanyak 16 responden atau 40,0%, dengan lama kerja 3 tahun sebanyak 9 responden atau 22,5% dan dengan lama kerja 4 tahun sebanyak 4 responden atau 10,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 2 tahun.

### 1.1.2. Karakteristik Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang variabel *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

**Tabel 4.3**  
**Employee Engagement**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya Selalu Semangat dalam Bekerja Saya Selalu Enerjik Dalam Bekerja	16	40	12	30	8	20	3	7,5	1	2,5
2	Saya Memiliki Antusias Yang Tinggi Dalam Bekerja	6	15	11	27,5	11	27,5	8	20	4	10
3	Saya Memiliki Rasa Bangga Bekerja Pada Perusahaan	10	25	11	27,5	11	27,5	5	12,5	3	7,5
4	Saya Memberikan Perhatian Penuh Pada Pekerjaannya	10	25	12	30	11	27,5	6	15	10	25
5	Saya Selalu Fokus Dalam Bekerja	10	25	9	22,5	9	22,5	7	17,5	5	12,5
6	Saya Selalu Semangat dalam Bekerja	7	17,5	16	40	10	25	6	15	1	2,5

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa *Employee Engagement* mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Saya Selalu Fokus Dalam Bekerja” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden atau 12,5% dan 7 responden atau 17,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Saya Selalu Semangat dalam Bekerja Saya Selalu Enerjik Dalam Bekerja” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 2,5% dan 3 responden atau 7,5 menyatakan setuju.

**Tabel 4.4**  
**Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya Mematuhi Setiap Aturan Yang Berlaku	10	25	8	20	15	37,5	4	10	3	7,5
2	Saya menghormati Saya lainnya	13	32,5	6	15	7	17,5	11	27,5	3	7,5
3	Saya Memiliki Norma-Norma perilaku dalam Bekerja	10	25	10	25	12	30	5	12,5	3	7,5
4	Saya dapat memberikan kinerja yang maksimal apabila bekerja dalam team	8	20	11	27,5	9	22,5	8	20	4	10
5	Saya Memahami dan Menerapkan nilai dominan perusahaan	14	35	11	27,5	6	2	11	27,5	7	17,5
6	Ekspektasi Saya dalam bekerja sangat tinggi untuk menjadi serta memberikan yang terbaik untuk perusahaan	9	22,5	8	20	10	25	11	27,5	2	5
7	Saya menerapkan kebijakan organisasi dalam memperlakukan jamaah	8	20	9	22,5	12	30	9	22,5	2	5
8	Saya bekerja dengan totalitas yang tinggi demi kinerja yang baik	3	7,5	10	25	7	17,5	10	25	10	25
9	Saya Memahami Pedoman Yang Diberlakukan	7	17,5	10	25	13	32,5	7	17,5	3	7,5
10	Loyalitas Saya kepada perusahaan sangat Tinggi	11	27,5	7	17,5	12	30	7	17,5	3	7,5
11	Saya mampu menciptakan iklim organisasi dan membuat jamaah dapat merasakannya	8	20	11	27,5	9	22,5	8	20	4	10
12	Saya percaya bahwa dapat memberikan kinerja yang maksimal dengan pola pikir dan pola tindakan yang sesuai	7	17,5	10	25	13	32,5	7	17,5	3	7,5

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Saya Memahami dan Menerapkan nilai dominan perusahaan.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden atau 17.5% dan 2 responden atau 5% menyatakan setuju.

Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Saya menerapkan

kebijakan organisasi dalam memperlakukan jamaah” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 5% dan 9 responden atau 22.5% menyatakan setuju.

**Tabel 4.5**  
**Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan Memahami Kondisi Saya	13	32,5	11	27,5	10	25	4	10	2	5
2	Atasan dan Bawahan Memiliki Hubungan Personal Yang Baik	12	30	14	35	8	20	3	7,5	3	7,5
3	Setiap Saya Memiliki Hubungan Yang Baik Antar Sesama Rekan Kerja	11	27,5	12	30	6	15	8	20	3	7,5
4	Saya Menghargai dan Menghormati sesama Karyawan	8	20	3	7,5	8	20	11	27,5	0	0
5	Kompensasi yang diberikan perusahaan cukup membantu Saya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan.	15	37,5	3	7,5	9	22,5	12	30	15	2,5
6	Kompensasi yang diberikan dirasa cukup adil	11	27,5	12	30	11	27,5	4	10	2	5
7	Jenjang Karir Yang Jelas Bagi Saya	10	25	9	22,5	17	42,5	4	10	0	0
8	Saya yang berprestasi akan mendapatkan jenjang karir yang lebih cepat	15	37,5	13	32,5	9	22,5	3	7,5	0	0
9	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan hati dan pikiran ketika bekerja	2	5	12	30	11	27,5	4	10	11	27,5
10	Semua divisi berupaya menciptakan iklim perusahaan yang baik	15	37,5	13	32,5	8	20	3	7,5	1	2,5

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja Karyawan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Setiap Saya Memiliki Hubungan Yang Baik Antar Sesama Rekan Kerja” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak responden atau 7,5% dan 8 responden atau 20% menyatakan setuju.

Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Saya Menghargai dan



Menghormati sesama karyawan” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan 3 responden atau 7,5% menyatakan setuju.

## **1.2. Uji Persyaratan Instrumen**

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu *Employee Engagement* ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

### **1.2.1. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi product moment. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 24.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada *Employee Engagement (X1)*

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas *Employee Engagement***

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig.(1-tailed)</b>	<b>Alpha</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,605	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,565	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,598	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,518	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,675	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,571	0,263	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel *Employee Engagement (X<sub>1</sub>)* dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarakan kepada 4 karyawan PT. Arminareka Perdana adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> (0,263) dimana nilai r<sub>hitung</sub> paling tinggi sebesar 0,675 pada pernyataan nomor 5 dan yang paling rendah sebesar 0,518 pada pernyataan nomor 4. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 6 item pernyataan pada variabel *Employee Engagement (X<sub>1</sub>)* dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig.(1-tailed)</b>	<b>Alpha</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,754	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,049	0,05	0,265	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,266	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,787	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,004	0,05	0,473	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,776	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,762	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,520	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,800	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,607	0,263	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	0,787	0,263	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	0,800	0,263	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 4 karyawan PT.Arminareka Perdana adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,263) dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,800 pada pernyataan nomor 9 dan 12 serta paling rendah sebesar 0,265 pada pernyataan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 12 item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Sig.(1-tailed)</b>	<b>Alpha</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,001	0,05	0,470	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,519	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,439	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,418	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,650	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,001	0,05	0,467	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,566	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,571	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,001	0,05	0,487	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,520	0,263	

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 4 karyawan PT.Arminareka Perdana adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,263) dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi sebesar 0,650 pada pernyataan nomor 5 dan yang paling rendah sebesar 0,418 pada pernyataan nomor. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

### **1.2.2. Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Nilai Interpretasi R**

Koefisien r	Reliabilitas
0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2008)*

Berdasarkan Tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu *Employee Engagement* , Budaya Organisasi, variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja karyawan dan menggunakan program SPSS 24 dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 4 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Koefisien r	Reliabilitas
OCB (X <sub>1</sub> )	0,623	0,600 – 0,799	Tinggi
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,857	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja karyawan	0,677	0,600 – 0,799	Tinggi

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Variabel *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) sebesar 0,623 dengan tingkat Reliabilitas yang tinggi, variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,857 dengan tingkat Reliabilitas yang sangat tinggi dan variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y) sebesar 0,677 dengan tingkat Reliabilitas yang tinggi.

### 1.3. Uji Persyaratan Analisis Data

#### 1.3.1. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 24.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
<i>Employee Engagement (X<sub>1</sub>Y)</i>	0,378	0,05	Linier
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> Y)	0,253	0,05	Linier

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019*

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka Ho diterima. Jika probabilitas (sig.) < alpha(0,05) maka Ho ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas pada variabel OCB terhadap Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>Y) menunjukkan bahwa nilai 0,378 > dari alpha (0,5) dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X<sub>2</sub>Y) menunjukkan bahwa nilai 0,253 > dari alpha (0,05) . Dengan demikian maka Sig. > maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

## 1.4. Hasil Analisis Data

### 1.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *Employee Engagement* ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,501	0,251

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,501 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,251 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan dipengaruhi oleh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi sebesar 25,1% sedangkan sisanya 74,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Constant (Y)	19,127
<i>Employee Engagement</i> (X <sub>1</sub> )	0,568
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,155

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefesien Regresi

X<sub>1</sub> = *Employee Engagement*

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

et = Error Trem/ unsur kesalahan



**$Y = 19,127 + 0,568 (X_1) + 0,155 (X_2)$ , artinya:**

**Koefisien konstanta (Y)**

variabel Kepuasan Kerja karyawan sebesar 19,127 satu-satuan jika variabel *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi tetap atau sama dengan nol (0)

**Koefisien regresi  $X_1$**

Jika jumlah *Employee Engagement* naik sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,568 satu satuan atau 56,8%

**Koefisien regresi  $X_2$**

Jika jumlah Budaya Organisasi naik sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,155 satu satuan atau 15,5%.

## 1.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

### 1.5.1. Hasil Uji t ( $X_1$ Y)

Ho : *Employee Engagement* ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana.

Ha : *Employee Engagement* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana

#### ***Employee Engagement* ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan : Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima.

**Tabel 4.14**

#### **Hasil Uji T *Employee Engagement* ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{Tabel}$	Alpha	Simpulan
<i>Employee Engagement</i> ( $X_1$ )	2,978	1,658	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 40-2=38$ ), sehingga diperoleh  $t_{Tabel}$  sebesar 1,685. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.14 *coefficients* diatas

dengan demikian  $t_{hitung} 2,978 > t_{tabel} 1,658$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan : *Employee Engagement* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana.

### 1.5.2. Hasil Uji t ( $X_2$ Y)

$H_0$  :Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana.

$H_a$  : Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana.

### Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan : Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.15**

### Hasil Uji Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Alpha	Simpulan
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	1,858	1,658	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 40-2 = 38$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,658. Berdasarkan Tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung} 1,858 > t_{tabel} 1,658$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan : Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana.

### 1.5.3. Hasil Uji F ( $X_1X_2$ Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara

variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

$H_0 =$  *Employee Engagement* ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana.

$H_a =$  *Employee Engagement* ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kineja Karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana.

***Employee Engagement* ( $X_1$ ) Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Jika nilai  $F_{Hitung} < F_{Tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>Hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	Alpha	Simpulan
<i>Employee Engagement</i> (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	6,213	3,25	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2019*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F<sub>Hitung</sub> sebesar 78,853 sedangkan F<sub>Tabel</sub> dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k$  ( $40-3=37$ ) adalah 3,25. Jadi nilai  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  yaitu  $6,213 > 3,25$  Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan : *Employee Engagement* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana

## **4.6. Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Hasil Hipotesis I ( $X_1Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel *Employee Engagement* ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel ( $X_1$ ) terhadap variabel (Y) serta masih banyak karyawan yang mengalami stress dikarenakan tekanan dan beban kerja, karyawan belum termotivasi untuk bekerja dengan baik dan tidak bekerja dengan profesional. Hal tersebut didukung dengan teori tentang *Employee Engagement* yang dikemukakan oleh Khan dalam Rachman (2016) mendefinisikan Employee engagement merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. Serta hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lutfi Rachman (2016) dengan hasil Employee Engagement Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

### **4.6.2. Pembahasan Hasil Hipotesis II ( $X_2Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana. Hasil ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel ( $X_2$ ) serta fenomena yang terjadi seperti tidak mematuhi serta menerapkan budaya organisasi seperti kurangnya rasa saling menghargai antar sesama karyawan, kurangnya antusiasme untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja, kurangnya totalitas serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kurang adanya penerapan pola pikir yang cerdas dalam bekerja. Padahal apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik maka hal-hal tersebut akan sangat mendongkrak Kepuasan Kerja karyawan dengan sangat baik Hal tersebut didukung dengan teori tentang Budaya Organisasi

Tierney dalam Hasan Raza (2014) Mendefinisikan Budaya Organisasi adalah *organizational culture replicates communal beliefs about “how things are completed around here” as demonstrated through symbols, language, signs, traditions, principles, beliefs and behavior*. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwik Sudarmayanti (2015) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

#### **4.6.3. Pembahasan Hasil Hipotesis III (X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Employee Engagement* (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) Kepuasan Kerja karyawan (Y) PT.Arminareka Perdana. Hasil pengujian tersebut didukung oleh hasil uji t serta fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terhadap (Y) yaitu kurangnya penerapan perilaku yang mencerminkan *Employee Engagement* yang maksimal serta budaya organisasi yang diterapkan. Dengan kata lain, apabila *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi dapat dipahami dan diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lutfi Rachman (2016) dengan hasil *Employee Engagement* Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Wiwik Sudarmayanti (2015) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Arminareka Perdana maka dapat di tarik simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Employee Engagement dengan T hitung 2,975 jika di bandingkan dengan T table 1,658 terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi dengan T hitung 1,858 , jika di bandingkan terhadap kepuasan kerja karyawan T table 1,658.
3. Terdapat pengaruh Employee Engagement Dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan F hitung 6,123 apabila di bandingkan dengan F table 3,25. f hitung  $>$  f table menunjukkan terdapat pengaruh Employee engagement dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Arminareka perdana negeri Bandar Lampung.



## 1.2. Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT.Arminareka Perdana.

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

- a. PT.Arminareka Perdana sebaiknya memberikan perhatian penuh terhadap karyawan akan *Employee Engagement* untuk membuat karyawan memiliki ikatan emosi yang kuat dan positif sehingga mendongkrak Kepuasan Kerja karyawan. Tentunya hal tersebut dapat dilihat dari hasil jawaban responden karyawan yang sangat tidak setuju dengan memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan sebanyak 10 responden atau 25% serta menjadi pertimbangan untuk melakukan suatu program agar menjadi solusi bagi kesenjangan yang ada.
- b. PT.Arminareka Perdana sebaiknya menerapkan dan menegatkan pertaturan akan Budaya Organisasi yang akan mendorong karyawan untuk menerapkan kejujuran, totalitas, loyalitas serta saling menghormati dan menghargai kepada sesama karyawan ataupun perusahaan. Tentunya hal tersebut dapat di lihat dari hasil jawaban responden yang sangat tidak setuju bekerja dengan totalitas yang tinggi demi kinerja yang baik sebanyak 10 responden atau 25%.

### 5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, *Employee Engagement* Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Maka untuk kebutuhan peneliti berikutnya bagi yang berminat meneliti kepuasan kerja dapat menggunakan indikator lainnya seperti Kecerdasan Emosional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing: Riau
- Awanti, Heni. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Indofood CBP Sukses Makmur (Nutrition & Special Food) Cabang Semarang). Universitas Pandanaran : Semarang
- Aryanti, Agnes. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. Vol.7.No.3. Universitas Udayana : Bali
- Lewiuci, Princess Grace. 2018. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. Vol.4 No.2. Universitas Kristen Petra : Surabaya
- Nasuka. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Bkk Semarang. Vol.3 No.3. Universitas Pandanaran Semarang : Semarang
- Rachman, Lutfi. 2016. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). Vol.14.No.2. Jurnal Aplikasi Manajemen : Malang
- Ramadhan, Nabilah. 2014. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Vol.14. No.1. Universitas Telkom: Bandung
- Raza, Hazan. 2014. The Impacts of Employee's Job Performance Behavior and Organizational Culture on Organizational Productivity in Pharmaceutical Industries in Karachi. Vol.5 No.12. University Of Karachi, Karachi, Pakistan
- Sudarmayanti, Wiwik. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kertanegara. Vol.3 No. 5. Unmul

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung

Sutrisno. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Vol.4 No.4. Universitas Pandanaran Semarang : Semaran



X1

No	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-Total
1	5	4	5	5	4	5	28
2	3	1	3	1	1	3	12
3	5	4	5	3	4	2	23
4	3	2	2	3	1	2	13
5	2	5	3	4	2	4	20
6	4	3	3	3	5	4	22
7	5	3	4	3	3	3	21
8	5	3	5	2	3	3	21
9	4	4	5	4	5	3	25
10	3	4	4	2	1	4	18
11	5	2	2	4	1	2	16
12	5	3	4	5	4	5	26
13	4	4	2	4	1	4	19
14	4	5	3	3	5	4	24
15	5	4	5	4	5	4	27
16	4	3	4	2	2	4	19
17	5	3	5	5	3	5	26
18	5	3	5	5	3	5	26
19	4	5	4	3	5	4	25
20	1	4	5	2	2	3	17
21	5	2	4	4	3	4	22
22	3	3	1	5	3	5	20
23	4	5	3	5	5	3	25
24	5	3	5	3	3	3	22
25	4	4	3	2	3	2	18
26	3	4	2	4	4	4	21
27	3	2	1	3	4	1	14
28	2	3	1	5	3	2	16
29	5	4	5	2	2	5	23
30	4	2	4	5	4	4	23
31	5	1	3	4	2	5	20
32	4	5	4	4	5	4	26
33	3	2	3	4	2	3	17
34	4	1	2	3	4	2	16
35	5	4	4	5	5	4	27
36	4	3	3	4	4	3	21
37	3	2	3	3	2	4	17
38	2	1	4	4	4	4	19
39	5	5	3	5	5	3	26
40	5	2	4	3	5	4	23

## X2

No	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	X2-9	X2-10	X2-11	X2-12	X2-Total
1	4	2	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	46
2	5	4	3	5	4	2	2	5	5	1	5	5	46
3	3	5	5	1	1	2	2	1	2	2	1	2	27
4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	2	3	1	2	1	5	5	2	5	5	2	5	38
6	3	2	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	39
7	2	1	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	27
8	1	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	21
9	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	43
10	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	53
11	5	2	5	2	4	4	4	2	4	4	2	4	42
12	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	50
13	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	50
14	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	52
15	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	43
16	3	2	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	43
17	3	1	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	29
18	2	5	5	4	5	2	2	5	2	2	4	2	40
19	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	58
20	5	3	3	4	1	5	5	4	5	5	4	5	49
21	3	5	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	39
22	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	37
23	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	56
24	3	3	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	34
25	4	2	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	49
26	4	5	4	4	3	2	2	4	2	2	4	2	38
27	1	2	5	1	4	1	1	5	1	1	1	1	24
28	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	50
29	5	1	1	3	1	2	2	3	2	5	3	2	30
30	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37
31	3	5	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	43
32	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	23
33	1	3	2	2	5	1	2	2	1	1	2	1	23
34	3	2	3	5	4	3	3	5	3	3	5	3	42
35	5	2	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	48
36	3	5	4	1	4	3	3	1	3	3	1	3	34
37	4	3	4	2	1	4	4	2	4	2	2	4	36
38	5	2	3	4	4	5	5	3	5	4	4	5	49
39	4	5	4	2	5	3	3	2	3	3	2	3	39
40	3	5	3	4	3	2	2	4	2	5	4	2	39

Y

No	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Y-9	Y-10	Y-Total
1	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
2	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	40
3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3	35
4	3	2	4	3	2	5	3	2	5	3	32
5	2	1	1	4	1	3	2	3	3	2	22
6	4	3	4	5	5	2	5	5	2	4	39
7	5	4	3	3	4	1	3	5	1	5	34
8	3	4	3	2	3	4	2	3	4	5	33
9	5	5	2	4	2	5	4	2	5	4	38
10	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	40
11	4	5	2	3	5	4	3	5	4	5	40
12	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	42
13	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	40
14	2	3	1	3	3	4	3	3	4	4	30
15	5	1	5	4	4	4	4	4	4	5	40
16	4	2	4	5	5	3	5	5	3	4	40
17	3	3	1	3	4	3	3	4	3	5	32
18	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	44
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	29
21	1	2	2	5	4	5	5	4	5	5	38
22	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	32
23	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
24	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	41
25	3	4	5	3	5	2	3	5	2	4	36
26	5	3	3	5	4	5	5	4	5	3	42
27	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	33
28	3	4	5	4	2	4	4	2	4	2	34
29	1	3	2	5	4	1	5	4	1	5	31
30	4	5	2	3	5	4	3	5	4	4	39
31	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	41
32	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	41
33	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3	36
34	2	4	4	3	5	2	3	5	2	4	34
35	3	5	5	2	5	4	2	5	4	5	40
36	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
37	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	26
38	5	5	4	3	4	2	3	4	2	2	34
39	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	44
40	5	4	5	3	3	5	3	4	5	5	42

1. Frekuensi Jawaban

X1

		X1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SS	1	2,5	2,5	2,5
	S	3	7,5	7,5	10,0
	CS	8	20,0	20,0	30,0
	TS	12	30,0	30,0	60,0
	STS	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2

		X2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SS	4	10,0	10,0	10,0
	S	8	20,0	20,0	30,0
	CS	11	27,5	27,5	57,5
	TS	11	27,5	27,5	85,0
	STS	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X3

		X3			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SS	3	7,5	7,5	7,5
	S	5	12,5	12,5	20,0
	CS	11	27,5	27,5	47,5
	TS	11	27,5	27,5	75,0
	STS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X4

		X4			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SS	1	2,5	2,5	2,5
	S	6	15,0	15,0	17,5
	CS	11	27,5	27,5	45,0



	TS	12	30,0	30,0	75,0
	STS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	5	12,5	12,5	12,5
	S	7	17,5	17,5	30,0
	CS	9	22,5	22,5	52,5
	TS	9	22,5	22,5	75,0
	STS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,5	2,5	2,5
	S	6	15,0	15,0	17,5
	CS	10	25,0	25,0	42,5
	TS	16	40,0	40,0	82,5
	STS	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### X2

#### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	7,5	7,5	7,5
	S	4	10,0	10,0	17,5
	CS	15	37,5	37,5	55,0
	TS	8	20,0	20,0	75,0
	STS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	7,5	7,5	7,5
	S	11	27,5	27,5	35,0
	CS	7	17,5	17,5	52,5
	TS	6	15,0	15,0	67,5
	STS	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	7,5	7,5	7,5
	S	5	12,5	12,5	20,0
	CS	12	30,0	30,0	50,0
	TS	10	25,0	25,0	75,0
	STS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	10,0	10,0	10,0
	S	8	20,0	20,0	30,0
	CS	9	22,5	22,5	52,5
	TS	11	27,5	27,5	80,0
	STS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	7	17,5	17,5	17,5
	S	2	5,0	5,0	22,5
	CS	6	15,0	15,0	37,5
	TS	11	27,5	27,5	65,0
	STS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,0	5,0	5,0
	S	11	27,5	27,5	32,5
	CS	10	25,0	25,0	57,5
	TS	8	20,0	20,0	77,5
	STS	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,0	5,0	5,0
	S	9	22,5	22,5	27,5
	CS	12	30,0	30,0	57,5
	TS	9	22,5	22,5	80,0
	STS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	7,5	7,5	7,5
	S	10	25,0	25,0	32,5
	CS	7	17,5	17,5	50,0
	TS	10	25,0	25,0	75,0
	STS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	7,5	7,5	7,5
	S	7	17,5	17,5	25,0
	CS	13	32,5	32,5	57,5
	TS	10	25,0	25,0	82,5
	STS	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	7,5	7,5	7,5
	S	7	17,5	17,5	25,0
	CS	12	30,0	30,0	55,0
	TS	7	17,5	17,5	72,5
	STS	11	27,5	27,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	10,0	10,0	10,0
	S	8	20,0	20,0	30,0
	CS	9	22,5	22,5	52,5
	TS	11	27,5	27,5	80,0
	STS	8	20,0	20,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

**X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	7,5	7,5	7,5
	S	7	17,5	17,5	25,0
	CS	13	32,5	32,5	57,5
	TS	10	25,0	25,0	82,5
	STS	7	17,5	17,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

Y

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,0	5,0	5,0
	S	4	10,0	10,0	15,0
	CS	10	25,0	25,0	40,0
	TS	11	27,5	27,5	67,5
	STS	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	7,5	7,5	7,5
	S	3	7,5	7,5	15,0
	CS	8	20,0	20,0	35,0
	TS	14	35,0	35,0	70,0
	STS	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	7,5	7,5	7,5
	S	8	20,0	20,0	27,5
	CS	6	15,0	15,0	42,5
	TS	12	30,0	30,0	72,5
	STS	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	7,5	7,5	7,5
	CS	18	45,0	45,0	52,5
	TS	11	27,5	27,5	80,0
	STS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,5	2,5	2,5
	S	3	7,5	7,5	10,0
	CS	9	22,5	22,5	32,5
	TS	12	30,0	30,0	62,5
	STS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,0	5,0	5,0
	S	4	10,0	10,0	15,0
	CS	11	27,5	27,5	42,5
	TS	12	30,0	30,0	72,5
	STS	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	4	10,0	10,0	10,0
	CS	17	42,5	42,5	52,5
	TS	9	22,5	22,5	75,0
	STS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	3	7,5	7,5	7,5
	CS	9	22,5	22,5	30,0
	TS	13	32,5	32,5	62,5
	STS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	5,0	5,0	5,0
	S	4	10,0	10,0	15,0
	CS	11	27,5	27,5	42,5
	TS	12	30,0	30,0	72,5
	STS	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2,5	2,5	2,5
	S	3	7,5	7,5	10,0
	CS	8	20,0	20,0	30,0
	TS	13	32,5	32,5	62,5
	STS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

## 2. Validitas

### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,062	,421**	,186	,286*	,243	,605**
	Sig. (1-tailed)		,351	,003	,125	,037	,065	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,062	1	,233	,130	,354*	,145	,565**
	Sig. (1-tailed)	,351		,074	,213	,012	,185	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	,421**	,233	1	-,114	,185	,385**	,598**
	Sig. (1-tailed)	,003	,074		,241	,126	,007	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	,186	,130	-,114	1	,371**	,309*	,518**
	Sig. (1-tailed)	,125	,213	,241		,009	,026	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	,286*	,354*	,185	,371**	1	,062	,675**
	Sig. (1-tailed)	,037	,012	,126	,009		,353	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	,243	,145	,385**	,309*	,062	1	,571**
	Sig. (1-tailed)	,065	,185	,007	,026	,353		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,605**	,565**	,598**	,518**	,675**	,571**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).





		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y.Total
Y1	Pearson Correlation	1	,218	,377**	-,058	,166	,155	,064	,181	,155	-,032	,470**
	Sig. (1-tailed)		,088	,008	,361	,153	,169	,347	,131	,169	,423	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,218	1	,271*	-,105	,403**	,059	,041	,334*	,078	,211	,519**
	Sig. (1-tailed)	,088		,045	,260	,005	,359	,401	,018	,317	,096	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,377**	,271*	1	-,044	,193	,017	,070	,144	,000	-,019	,439**
	Sig. (1-tailed)	,008	,045		,394	,116	,458	,333	,188	,500	,455	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	-,058	-,105	-,044	1	,181	,159	,873**	,178	,159	,086	,418**
	Sig. (1-tailed)	,361	,260	,394		,132	,163	,000	,136	,163	,299	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,166	,403**	,193	,181	1	-,147	,339*	,922**	-,126	,515**	,650**
	Sig. (1-tailed)	,153	,005	,116	,132		,182	,016	,000	,218	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,155	,059	,017	,159	-,147	1	,154	-,233	,980**	,133	,467**
	Sig. (1-tailed)	,169	,359	,458	,163	,182		,171	,074	,000	,207	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	,064	,041	,070	,873**	,339*	,154	1	,218	,200	,179	,566**
	Sig. (1-tailed)	,347	,401	,333	,000	,016	,171		,088	,108	,135	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	,181	,334*	,144	,178	,922**	-,233	,218	1	-,210	,528**	,571**
	Sig. (1-tailed)	,131	,018	,188	,136	,000	,074	,088		,097	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	,155	,078	,000	,159	-,126	,980**	,200	-,210	1	,154	,487**
	Sig. (1-tailed)	,169	,317	,500	,163	,218	,000	,108	,097		,171	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	-,032	,211	-,019	,086	,515**	,133	,179	,528**	,154	1	,520**
	Sig. (1-tailed)	,423	,096	,455	,299	,000	,207	,135	,000	,171		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.Total	Pearson Correlation	,470**	,519**	,439**	,418**	,650**	,467**	,566**	,571**	,487**	,520**	1
	Sig. (1-tailed)	,001	,000	,002	,004	,000	,001	,000	,000	,001	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### 3. Reliabilitas

X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,623	6

X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,857	12

Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,677	10

### 4. Linieritas

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * TOTAL	Between Groups	(Combined)	613,150	15	40,877	1,652	,132
		Linearity	219,102	1	219,102	8,853	,007
		Deviation from Linearity	394,048	14	28,146	1,137	,378
	Within Groups	593,950	24	24,748			
Total			1207,100	39			

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2.Total	Between Groups	(Combined)	762,767	21	36,322	1,471	,206
		Linearity	86,805	1	86,805	3,516	,077
		Deviation from Linearity	675,962	20	33,798	1,369	,253
	Within Groups	444,333	18	24,685			
Total			1207,100	39			

5. Regresi Berganda

6. Uji T

7. Uji F

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 <sup>a</sup>	,251	,211	4,942

a. Predictors: (Constant), X2.Total, TOTAL

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,456	2	151,728	6,213	,005 <sup>b</sup>
	Residual	903,644	37	24,423		
	Total	1207,100	39			

a. Dependent Variable: Y


b. Predictors: (Constant), X2.Total, TOTAL

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,127	5,275		3,626	,001
	TOTAL	,568	,191	,424	2,978	,005
	X2.Total	,155	,083	,264	1,858	,071

a. Dependent Variable: Y

**TABEL R**

<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
 <b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**TABEL T**

<b>Pr df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

**TABEL F**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78