

**PENGARUH WORKPLACE FUN TERHADAP KINERJA YANG  
DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR (OCB)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun oleh :

Devi Hastuti  
175211081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA  
2022**

PENGARUH WORKPLACE FUN TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI  
OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR (OCB)

SKRIPSI

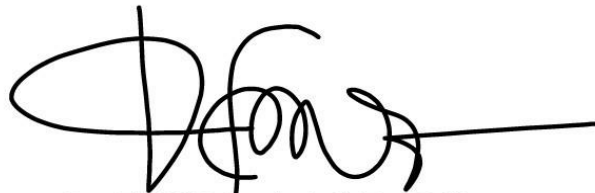
Diajukan kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Devi Hastuti  
NIM: 17.52.1.1.081

Surakarta, 26 Oktober 2022

Disetujui dan disahkan oleh:  
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.  
NIP. 19721109 199903 2 002

## SURAT PERNYAAAN BUKAN PLAGIASI

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : DEVI HASTUTI  
NIM : 17.52.1.1.081  
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH WORKPLACE FUN TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagai mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Surakarta, 26 Oktober 2022



Devi Hastuti

## SURAT PERNYAAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : DEVI HASTUTI  
NIM : 17.52.1.1.081  
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul “PENGARUH WORKPLACE FUN TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Surakarta, 26 Oktober 2022



Devi Hastuti

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi  
Sdri : Devi Hastuti

Kepada Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said  
Surakarta  
Di Surakarta

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Devi Hastuti NIM: 17.52.1.1.081 yang berjudul :

“PENGARUH WORKPLACE FUN TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)”.

Sudah dapat dimunaqasyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syari'ah.

Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut segera di munaqasyahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkan permohonan ini disampaikan terima kasih.

*Wasalamu'alaikum Wr.Wb*

Surakarta, 26 Oktober 2022  
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.  
NIP. 19721109 199903 2 002

PENGESAHAN

PENGARUH WORKPLACE FUN TERHADAP KINERJA YANG  
DIMEDIASI OLEH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*  
*BEHAVIOR (OCB)*


Oleh :

DEVI HASTUTI  
NIM. 17.52.11.081

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah  
pada hari Jumat 04 November 2022 M/ 09 Rabiul Akhir 1444 H dan dinyatakan telah  
memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)  
Septin Puji Astuti, S.Si, M.T, Ph.D  
NIP. 19781118 200501 2 003



---

Penguji II  
Dr. Ika Yoga, SE, MM  
NIP. 19790406 201403 1 001



---

Penguji III  
Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy  
NIK. 19820719 201701 1 157

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



  
D.M. Rahmawan Arifin, M.Si  
NIP. 19720304 200112 1 004

## **MOTTO**

“ Tidak mustahil bagi orang biasa untuk memutuskan menjadi luar biasa”

(Elon Musk)

“Beranilah menjalani kehidupan yang anda impikan untuk diri Anda sendiri.

Bergeraklah maju dan buatlah impian anda menjadi nyata”

(Ralph Waldo Emerson)

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar, tapi orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah”

(Susi Pudjiastuti)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(Q.S Ar-Ra'd: 11)

“Tidak ada kata terlambat bagi orang yang mau dan terus berusaha, jangan bandingkan hidup kita dengan hidup orang lain, karena sejatinya kita berjalan diatas waktu masing-masing yang telah ditentukan oleh Allah”

## PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa

Karya yang sederhana ini untuk :

Bapak dan Ibu tercinta,

Kakak-kakak tercinta

Keponakan tersayang

Kakek, nenek dan semua keluarga

Sahabat-sahabat kelas Manajemen Bisnis Syariah C angkatan 2017

Yang senantiasa selalu memberikan doa, dukungan dan kasih sayang yang yang tulus  
dan begitu besar.

Terima Kasih...



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH WORKPLACE FUN TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Khairul Imam, S.HI., M.Si., selaku Ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Moh. Rifqi Khairul Umam, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing akademik Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
6. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Guru SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan kerjasamanya demi kelancaran penulisan skripsi ini.
9. Kedua orang tua tercintaku, Bapak Dwi Riyanto dan Ibu Sri Wiyati terimakasih atas doa, cinta, dukungan serta pengorbanan yang tidak pernah habis.

10. Kakak-kakak tercintaku, Defran Prasetyo dan Tusti Rahayu serta Keponakan tersayang Chayra Nadhifa Ahza yang selalu memberi semangat dan motivasi penulis untuk menyelesaikan Skripsi.
11. Kakek, Nenek dan keluarga tercinta, terimakasih atas doa dan dukungan yang tiada henti untuk penulis.
12. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah C angkatan 2017 dan sahabat sahabat saya, terimakasih atas doa, motivasi dan semangat yang berikan.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 25 Oktober 2022

Devi Hastuti

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of Workplace Fun on performance mediated by Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (OCB) conducted on teachers who teach at SMA Negeri 1 Simo and SMK Bhinneka Karya Simo. Questionnaire with Likert scale as data collection material used in this study, the method used is quantitative research method., and analyzed using IBM SPSS version 22 program.

The sample used in this study amounted to 104 respondents. In this study, the technique used for sampling by using non-probably samples is purposive sampling. The dependent variable in this study is performance, the independent variable is workplace fun, and the mediating variable is employee engagement and organizational citizenship behavior (OCB).

Based on the data analysis that has been carried out, this study shows that there is an influence of the workplace fun variable on the performance variable, which is positive and significant. Then by using path analysis to find out the effect of the mediating variables on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (OCB), and from the data analysis shows that the Employee Engagement variable is able to mediate the relationship between Workplace Fun and performance positively and significantly. The mediating variable Organizational Citizenship Behavior (OCB) in this research model also obtained positive and significant results.

Keywords: Performance, Workplace Fun, Employee Engagement, Organizational  
Citizenship Behavior (OCB)

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan Pengaruh *Workplace Fun* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukan pada guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo. Kuesioner dengan skala Likert sebagai bahan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yang metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif., dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 22.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 104 responden. Pada penelitian ini menggunakan teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan menggunakan teknik non-probably samples yaitu dengan purposive sampling. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja, untuk variabel independen adalah *workplace fun*, dan untuk variabel mediasi adalah *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior (OCB)*,

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan adanya terdapat pengaruh variabel *workplace fun* terhadap variabel kinerja yaitu secara positif dan signifikan. Kemudian dengan menggunakan *path analysis* untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan dari analisis data menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* mampu memediasi hubungan *Workplace Fun* terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Variabel mediasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada model penelitian ini juga diperoleh hasil yang positif dan signifikan.

**Kata kunci:** Kinerja, *Workplace Fun*, *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI .....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN .....	iv
NOTA DINAS .....	v
PENGESAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
ABSTRAK .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xx
DAFTAR GAMBAR .....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10

1.3	Keterbatasan Masalah .....	11
1.4	Rumusan Masalah.....	12
1.5	Tujuan Penelitian .....	12
1.6	Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>		<b>15</b>
2.1	Kinerja.....	15
2.2	Workplace Fun .....	21
2.3	Employee Engagement .....	25
2.4	Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	28
2.5	Penelitian Terdahulu .....	32
2.6	Model Penelitian.....	36
2.7	Hipotesis Penelitian .....	36
2.7.1	Pengaruh workplace fun terhadap kinerja.....	36
2.7.2	Pengaruh workplace fun terhadap employe engagement.....	37
2.7.3	Pengaruh workplace fun terhadap OCB .....	39
2.7.4	Pengaruh employee engagement terhadap kinerja .....	39
2.7.5	Pengaruh OCB terhadap kinerja.....	40

2.7.6	Pengaruh workplace fun terhadap kinerja yang dimediasi employee engagement .....	41
2.7.7	Pengaruh workplace terhadap kinerja yang dimediasi oleh OCB .....	42
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>43</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	43
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.2.1	Populasi.....	43
3.2.2	Sampel.....	44
3.2.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	44
3.3	Data dan Sumber Data .....	45
3.3.1	Data Primer .....	45
3.3.2	Data Sekunder .....	46
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.4.1	Kuisisioner .....	46
3.4.2	Observasi.....	46
3.4.3	Kepustakaan .....	47
3.5	Variabel Penelitian.....	47
3.6	Definis Operasional .....	48



3.7	Teknik Analisis Data .....	49
3.7.1	Uji Instrument.....	49
3.5.1	Uji Asumsi Klasik .....	51
3.7.3	Uji Model .....	54
3.7.4	Analisis Regresi Linear .....	55
3.7.5	Uji Analisis Jalur (Path Analysis) .....	58
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....		60
4.1	Gambaran Umum Penelitian .....	60
4.1.1	Sekilas SMA Negeri 1 Simo .....	60
4.1.2	Sekilas SMK Bhinneka Karya Simo.....	62
4.2	Karakteristik Responden .....	62
4.2.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden .....	62
4.2.2	Deskripsi Usia Responden .....	63
4.2.3	Deskripsi Lama Masa kerja Responden.....	64
3.6	Uji Instrumen.....	65
3.4.1	Uji Validitas .....	65
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	67
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	68

4.4.1	Uji Normalitas .....	68
4.4.2	Uji Multikolonieritas .....	71
4.4.3	Uji Heteroskedasititas .....	73
4.5	Uji Model .....	75
3.5.1	Koefisien Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ).....	75
4.5.2	Uji F .....	77
4.5.3	Uji t .....	78
4.6	Analisis Regresi Linear .....	80
4.7	Uji Analisis Jalur (Path Analysis) .....	83
4.8	Analisis Data dan Pembahasan.....	88
4.8.1	Pengaruh <i>workplace fun</i> terhadap kinerja .....	88
4.8.2	Pengaruh <i>workplace fun</i> terhadap employe engagement.....	89
4.8.3	Pengaruh <i>workplace fun</i> terhadap OCB.....	90
4.8.4	Pengaruh employee engagement terhadap kinerja .....	91
4.8.5	Pengaruh OCB terhadap kinerja .....	92
4.8.6	Pengaruh <i>workplace fun</i> terhadap kinerja yang dimediasi employee engagement .....	93
4.8.7	Pengaruh <i>workplace fun</i> terhadap kinerja yang dimediasi oleh OCB ..	93

BAB V PENUTUP .....	96
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	98
5.3 Saran .....	99
DAFTAR PUSTAKA .....	100
LAMPIRAN .....	105

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja .....	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas .....	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Normalitas persamaan I .....	69
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Normalitas persamaan II .....	70
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Normalitas persamaan III .....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan I .....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan II .....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan III .....	72
Table 4.12 Hasil Pengujian Heteroskedasititas Persamaan I .....	73

Table 4.13 Hasil Pengujian Heteroskedasititas Persamaan II .....	74
Table 4.14 Hasil Pengujian Heteroskedasititas Persamaan III .....	74
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan I .....	77
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan II .....	76
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan III.....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji F .....	77
Tabel 4.19 Hasil Uji t Persamaan I .....	78
Tabel 4.20 Hasil Uji t Persamaan II .....	79
Tabel 4.21 Hasil Uji t Persamaan III .....	79
Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan I .....	80
Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan II .....	81
Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan III .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Analisis Jalur .....	86

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1:Jadwal Penelitian .....	106
Lampiran 2:Kuisisioner Penelitian .....	107
Lampiran 3:Tabulasi Data Penelitian Variabel Workplace Fun.....	111
Lampiran 4:Tabulasi Data Penelitian Variabel Employee Engagement.....	114
Lampiran 5:Tabulasi Data Penelitian Variabel (OCB).....	117
Lampiran 6:Tabulasi Data Penelitian Kinerja .....	121
Lampiran 7:Hasil Distribusi Karakteristik Responden .....	125
Lampiran 8:Hasil Uji Validitas Workplace Fun.....	125
Lampiran 9:Hasil Uji Validitas Employee Engagement.....	127
Lampiran 10:Hasil Uji Validitas Organizational Citiznship Behavior .....	128
Lampiran 11:Hasil Uji Validitas Kinerja .....	129
Lampiran 12:Hasil Uji Reliabilitas .....	130
Lampiran 13:Hasil Uji Asumsi Klasik.....	131
Lampiran 14:Hasil Uji F .....	135
Lampiran 15:Hasil Analisis Regresi Linear .....	135
Lampiran 16: Daftar Riwayat Hidup .....	137

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia di suatu organisasi merupakan aset yang sangat penting dan berharga, baik perusahaan atau sebuah institusi. Dikatakan hal yang penting dan berharga dikarenakan SDM merupakan factor utama penggerak semua sumber daya-sumber daya yang lain didalam organisasi. Dengan adanya sumber daya yang memiliki kualitas yang tinggi, maka hal ini akan mendorong terciptanya suatu kemajuan serta kesuksesan bagi organisasi di dalamnya. Maka untuk memastikan terciptanya kinerja yang tinggi, sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber dayanya secara efektif, mengingat pada era modern ini tingkat persaingan antar organisasi semakin pesat tak hanya di bidang industry bisnis akan tetapi pendidikan juga. Sehingga dengan adanya pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi serta memiliki kompetensi yang baik, maka sangat berpengaruh pada organisasi untuk mencapai visi dan misinya.

Begitu juga dengan lembaga pendidikan, dituntut untuk dapat menciptakan serta mempertahankan kinerja yang tinggi dari sumber dayanya yaitu guru. Dikarenakan pendidikan menjadi peran penting dari terciptanya kemajuan bangsa. Dengan pendidikan akan menciptakan generasi bangsa yang cerdas, berkarakter



serta dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat.. Hal tersebut dapat tercipta tidak terlepas dari adanya peran guru.

Guru sebagai tenaga professional dituntut untuk mempunyai kompetensi yang tinggi, karena dengan kompetensi yang bagus dan tinggi maka diharapkan kinerja yang dihasilkan dalam proses pembelajaran juga tinggi sehingga pendidikan yang dihasilkan lebih berkualitas serta akan berdampak pada sekolah tersebut untuk mampu bersaing dengan sekolahan lain (Lailatusaadah, 2015). Peningkatan kinerja guru memiliki kedudukan yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan nasional (Lailatusaadah, 2015). Menurut (Ardiana, 2017) Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan serta menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, dan disiplin professional dalam proses pembelajaran.

Saat ini, profesi guru masih terus diminati oleh masyarakat. Minat yang tinggi ini dapat di dorong oleh salah satu faktor yaitu jam kerja. Profesi guru dipandang lebih memiliki waktu kerja yang fleksibel serta waktu kerja yang di rasa tidak begitu mengikat seperti profesi yang lain. Menurut Direktur Jendral Guru dan Tenaga Kemdikbud, Supriano pada 2019 mengatakan bahwa profesi guru atau tenaga pendidik pada saat ini merupakan profesi yang masih banyak diincar oleh para generasi milenial. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya anak muda yang memilih kuliah di Universitas atau Perguruan Tinggi di bidang pendidikan. Profesi

guru memiliki daya tarik sendiri bagi para milenial, yaitu Sektor pendidikan menyumbang 23% dari siswa Indonesia atau sekitar 1,3 juta, diikuti oleh jurusan ekonomi dengan 19,2% atau sekitar 1 juta siswa jumlah mahasiswa Indonesia. Minat yang tinggi akan profesi guru dapat terjadi karena adanya rasa kesenangan dalam bekerja serta kesenangan di tempat kerja yang dapat di rasakan ketika berprofesi sebagai guru. (<https://gtk.kemdikbud.go.id/read-news/peringati-hari-guru-sedunia-supriano-profesi-tenaga-pengajar-diincar-kaum-milenial>)

Meskipun saat ini profesi guru memiliki tingkat peminat yang tinggi, namun saat ini juga masih banyak guru yang memiliki tingkat profesionalisme rendah, seperti tidak menjalankan tugasnya dengan baik, masuk terlambat dan yang lainnya. Dengan adanya tingkat profesionalisme yang rendah hal ini dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan yang dihasilkan. Seperti dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru sebagai agen pembelajaran yang harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Sehingga jika kurangnya profesionalisme guru dalam tugasnya sebagai pengajar masih rendah, hal ini akan berdampak pada peserta didiknya, seperti kurangnya menguasai materi yang dapat berakibat rendahnya mutu siswa. Rendahnya mutu siswa yang terjadi juga akan mengakibatkan melemahnya daya saing sekolah tersebut dengan sekolah lain serta dapat berpengaruh pada nilai akreditasi sekolah tersebut, padahal tingkat akreditasi adalah hal yang penting untuk menjamin mutu dari lembaga pendidikan tersebut.

Fenomena yang ada saat ini, pendidikan Indonesia jauh dari rata-rata dan terkesan tertinggal. Dari laporan Right Education Index (RTEI) menyebutkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia berada di bawah Filipina dan Malaysia. Berada pada posisi ke enam dengan skor 38,61 menurut Global Talent Competitive Index 2019 (<https://www.kompasiana.com>). Sedangkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, pendidikan Indonesia menempati posisi ke-10 dari 14 negara berkembang dan kualitas guru menempati posisi ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Namun jumlah guru mengalami peningkatan sebanyak 382% dari 1999/2000 menjadi 3 juta orang lebih, dari jumlah tersebut masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% di antaranya belum mempunyai sertifikasi profesi. Dengan jumlah guru yang banyak, diharapkan dapat menciptakan kegiatan belajar mengajar yang optimal, akan tetapi realitanya meningkatkan kuantitas guru tidak sejalan dengan kualitasnya (<https://blog.ruangguru.com>).

Dalam penelitian ini akan dilakukan di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo. Simo merupakan suatu wilayah atau kecamatan yang terdapat di kabupaten Boyolali, didaerah tersebut tingkat pendidikan dapat dikatakan sudah maju karena terdapat banyak sekolah. Pemilihan pada kedua sekolah tersebut karena merupakan sekolah menengah tingkat atas yang banyak dijadikan sebagai pilihan untuk melanjutkan sekolah, dan kedua sekolah tersebut memiliki jumlah murid yang banyak dibandingkan sekolah menengah tingkat atas lainnya di daerah tersebut sehingga menjadikan kedua sekolah menengah tingkat atas terfavorit

dikecamatan simo, hal ini dikarenakan kualitas atau mutu pendidikan yang tinggi yang dimiliki kedua sekolah tersebut sehingga dapat menghasilkan lulusan yang unggul. Kualitas yang unggul tersebut dapat dicapai tentu saja tidak lepas dari adanya peran guru di dalamnya.

Mutu pendidikan yang tinggi menjadi hal penting yang harus diperhatikan setiap sekolah selain untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional, akan tetapi juga agar dapat bersaing dengan sekolah yang lain, mengingat saat ini tingkat persaingan antara sekolah yang semakin ketat terutama dalam hal mencari peserta didik, hal inilah mendorong suatu organisasi atau lembaga pendidikan sekolah untuk mampu menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dengan adanya mutu pendidikan yang baik maka banyak peserta didik yang tertarik untuk bersekolah di sekolah tersebut dan banyak orang tua murid yang mempercayai sekolah tersebut sebagai tempat anak-anak mereka untuk menimba ilmu. Selain itu dengan memilih sekolah yang terbaik juga akan mempengaruhi kualitas dan kemampuan diri untuk bersaing baik dalam melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun dalam dunia kerja.

Kualitas pendidikan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu organisasi sekolah tentu saja dipengaruhi dengan adanya kinerja guru yang tinggi dan sesuai untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang baik, karena dengan dihasilkannya mutu pendidikan yang tinggi dan dapat mempengaruhi sumber daya manusia untuk dapat bersaing dengan SDM baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Sehingga diharapkan seorang guru dapat meningkatkan kinerja mereka agar menciptakan SDM

yang siap bersaing baik didunia pendidikan di tingkat yang lebih tinggi maupun pada dunia kerja.

Pemerintah telah mengupayakan untuk meningkatkan kinerja guru seperti memberikan apresiasi dalam hal tunjangan pada gaji guru, akan tetapi peran dari organisasi juga sangat diperlukan agar terciptanya kinerja dari para pekerja yang tinggi, seperti halnya mendukung terciptanya kondisi yang menyenangkan ditempat kerja atau workplace fun, dengan adanya kondisi ini diharapkan terciptanya kinerja yang tinggi. Workplace fun merupakan suatu kondisi yang diciptakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja para pekerjanya yang terdapat di dalamnya, karena dengan adanya rasa senang yang timbul terhadap tempat kerja dan lingkungan kerja yang nyaman maka seorang individu akan melaksanakan pekerjaan mereka dengan rasa senang dan semangat sehingga produktivitas mereka akan lebih meningkat. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Kamalan dan Sutha (2017) bahwa workplace fun adalah adanya keterlibatan dari pekerja dalam kegiatan-kegiatan yang tidak secara spesifik terkait dengan pekerjaan, yang mana kegiatan tersebut menyenangkan atau lucu, akan tetapi kegiatan yang menyenangkan tersebut dapat mendorong terciptanya produktivitas pekerjaan dengan baik dalam diri individu ataupun kelompok.

Workplace fun atau kesenangan di tempat kerja adalah salah satu bentuk dari iklim organisasi yang kini banyak di terapkan oleh beberapa organisasi (Djastuti, 2019). Workplace fun adalah suatu semua aktivitas yang berkaitan dengan kegiatan sosial, interpersonal, rekreasi dan tugas yang menyenangkan yang dapat menjadikan

hiburan dan kesenangan individu di tempat kerja (Han, Kim, & Jeong, 2016). Workplace fun yang dapat dirasakan oleh para pekerja atau individu dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih meningkat.

Workplace fun atau rasa senang di tempat kerja dapat diciptakan dengan merancang lingkungan kerja yang khusus agar kondisi ini dapat tercipta, kondisi yang khusus tersebut dapat berupa adanya interaksi dengan karyawan yang humor dan adanya aktivitas-aktivitas yang dapat mendorong timbulnya rasa senang dan nyaman (Djastuti, 2019). Selain itu dengan adanya kondisi yang menyenangkan terhadap tempat kerja dapat menurunkan rasa stress atau tekanan yang dirasakan oleh para pekerja terhadap tugas yang harus mereka laksanakan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Djastuti (2019) bahwa menyenangkan dan humor yang dirasakan di tempat kerja dapat membantu meringankan rasa stress dan meningkatkan kondisi kesehatan sehingga dapat melakukan pekerjaan lebih efektif.

Workplace fun yang diciptakan juga dapat memberikan pengaruh timbulnya perilaku employee engagement atau keterlibatan/keterikatan pekerja. Menurut Fluegge-woolf (2014) kesenangan di tempat kerja dapat berfungsi untuk menciptakan pekerjaan yang positif serta para pekerja konsisten akan tanggung jawab dan tugasnya. Dengan begitu hal ini akan dapat meningkatnya keterlibatan pekerja. Permatasari (2018) menyatakan bahwa seorang pekerja yang puas dan senang di tempat kerja cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya dan menghasilkan karya yang lebih kreatif. Dan tingkat employee engagement akan rendah jika rasa kesenangan di tempat kerja tidak dirasakan oleh para pekerja dan

sebaliknya jika organisasi berusaha membentuk kondisi kesenangan di tempat kerja dan para karyawan merasakan kondisi tersebut maka tingkat employee engagement atau keterlibatan akan lebih tinggi (Permatasari, 2018).

Employee engagement adalah suatu perilaku yang tercipta dari seorang pekerja, yang memiliki keinginan untuk berkontribusi dalam tercapainya tujuan dari organisasinya. Dalam menyelesaikan tugasnya mereka sekuat tenaga untuk memberkan hasil yang terbaik serta tanpa adanya keterpaksaan akan tetapi keinginan timbul dari dalam individu. Keterlibatan pekerja atau employee adalah pemahaman seorang individu untuk menyalurkan semua energy yang dimilikinya, dalam bentuk berusaha dengan gigih dan bekerja keras untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan yang telah ditentukan (Sim, 2016). Seorang individu yang memiliki rasa employee engagement terhadap organisasinya, maka seorang individu tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka. Sehingga Dengan adanya keterlibatan tersebut maka akan berpengaruh dalam kinerja karyawan. Hal ini yang berarti produktivitas dan kinerja pekerja akan terpengaruh karena pekerja memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif

Selain employee engagement yang dapat ditimbulkan karena adanya kondisi workplace fun yang diciptakan oleh organisasi, workplace fun juga dapat mempengaruhi adanya sikap Organizational Citizenship Behavior (OCB). menurut Al-Mahasneh (2015) OCB adalah sikap atau perilaku yang dapat diberikan oleh para pekerja, yang mana perilaku tersebut adalah perilaku sukarela dan tanpa adanya paksaan dari siapapun yang dilakukan oleh karyawan, yang mana dari perilaku

tersebut mereka tidak mengharapkan imbalan apapun yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi terhadap perilaku mereka. Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dilihat dengan adanya para pekerja yang mau membantu temannya dengan sukarela tanpa adanya keterpaksaan, saat teman mereka merasa kesulitan atau kewalahan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Research gap pada penelitian ini, yaitu berdasarkan studi yang dilakukan oleh Kamalan dan Sutha (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi workplace fun atau kesenangan di tempat kerja yang dirasakan oleh para pekerja maka akan memberikan pengaruh positif dalam peningkatan kerja pada pegawai di Sri Lanka sector IT (Information Technology). Selain itu terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Patel dan Desai (2013) yang menunjukkan bahwa workplace fun atau kesenangan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja dengan cara yang positif serta produktivitas dan mereka memiliki kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian Han et al (2016) juga melakukan penelitian dan menunjukkan bahwa workplace fun akan menciptakan kinerja karyawan meningkat khususnya pada kinerja tim, penelitian ini dilakukan pada pekerja frontline hotel di Amerika Serikat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fluegge-woolf (2014) memberikan hasil bahwa kesenangan yang dapat dirasakan oleh para pekerja akan dapat mempengaruhi dan menunjukkan kinerja yang lebih kreatif dan lebih besar, hal ini karena dipengaruhi oleh adanya pekerja yang lebih terlibat terhadap tugas atau pekerjaan mereka. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Djastuti



(2019) menunjukkan bahwa workplace fun akan memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi secara tidak langsung dengan melalui variable mediasi yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dapat dilihat dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan diatas, menunjukkan bahwa Workplace Fun memberikan pengaruh positif terhadap kinerja meskipun terdapat penelitian yang menyatakan pengaruh ini tidak secara langsung. Dalam hubungan antara workplace fun terhadap kinerja mungkin akan memberikan pengaruh yang positif, akan tetapi belum ada penelitian yang lebih lanjut yang melakukan penelitian pengaruh Workplace Fun dalam meningkatkan kinerja seperti pada profesi guru dengan adanya variable pendukung yaitu Employee Engagement dan Engagement dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Workplace Fun Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)”*

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pernyataan yang telah dijabarkan pada latar belakang di atas, penulis mengambil permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Profesi guru saat ini masih menjadi profesi yang banyak diminati oleh kaum milenial, akan tetapi berdasarkan fenomena yang ada peningkatan jumlah guru tidak sejalan dengan kualitas yang dihasilkan, karena masih banyaknya guru yang memiliki kinerja yang kurang.
2. Berdasarkan research gap yang ada, beberapa peneliti menyatakan bahwa timbulnya workplace fun yang dirasakan seorang pekerja akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan, akan tetapi juga terdapat penelitian yang menghasilkan bahwa variabel akan mempengaruhi secara signifikan melalui variable mediasi.

### **1.3 Keterbatasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas yang telah dipaparkan, sehingga untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Luas lingkup dari penelitian ini mengenai pengaruh workplace fun terhadap kinerja melalui mediasi employee engagement dan organisasional citizenship behaviour (OCB).
2. Penelitian ini akan dilaksanakan di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan kinerja yang dipengaruhi oleh Workplace Fun dan yang dimediasi oleh variabel Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh workplace fun terhadap kinerja?
2. Apakah ada pengaruh workplace fun terhadap employee engagement ?
3. Apakah ada pengaruh workplace fun terhadap organizational citizenship behavior (OCB) ?
4. Apakah ada pengaruh employee engagement terhadap kinerja ?
5. Apakah ada pengaruh perilaku organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja ?
6. Apakah ada pengaruh workplace fun terhadap kinerja yang di mediasi oleh variabel employee engagement?
7. Apakah ada pengaruh workplace fun terhadap kinerja yang di mediasi oleh variabel organizational citizenship behavior (OCB)?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh workplace fun terhadap kinerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh workplace fun terhadap employee engagement.
3. Untuk menganalisis pengaruh workplace fun terhadap organizational

citizenship behavior (OCB).

4. Untuk menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja.
6. Untuk menganalisis pengaruh workplace fun terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel employee engagement.
7. Untuk menganalisis pengaruh workplace fun terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel organizational citizenship behavior (OCB).

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat untuk pihak, diantaranya:

### **1. Bagi Akademisi**

Untuk menambah informasi bagi pembaca yang berkepentingan sebagai salah satu sumber referensi dalam mengatasi permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

### **2. Bagi Penulis**

Dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian, dan mendapatkan pengetahuan dalam menganalisis masalah yang diteliti.

### **3. Bagi Organisasi**

Dapat dijadikan sumber informasi mengenai kondisi SDM nya dan bagaimana suatu organisasi dapat menciptakan kesenangan dan kenyamanan yang dapat dirasakan oleh para pekerjanya terhadap organisasinya, dengan adanya kondisi tersebut maka diharapkan kinerja pekerja dapat meningkat.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

Kinerja adalah hasil diberikan akan tugas dan tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh individu atau kelompok kepada organisasinya, hasil pekerjaan tersebut dapat berupa kinerja yang baik atau kinerja yang kurang. Jika seorang pekerja memberikan kinerja yang optimal maka akan berpengaruh terciptanya kesuksesan bagi organisasinya dan sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan kurang baik atau tidak optimal akan menimbulkan kerugian bagi organisasi ataupun individu tersebut . Kinerja (*performance*) atau disebut juga dengan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang mencakup mengenai kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasinya (Heriyanto & Hidayati, 2016).

Menurut Bernardin dan russel (1993) (Setiawan, 2015) mendefinisikan mengenai kinerja bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu yang dilakukan dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan keberhasilan yang dapat diwujudkan dari adanya kegiatan bekerja yang dilakukan oleh seorang pegawai di dalam suatu organisasi dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja tersebut (Supriyadi & Sarino, 2019).

Kinerja dalam penelitian ini yang dimaksud adalah kinerja pada guru. Kinerja guru berkenaan dengan semua aktivitas atau kegiatan yang dikerjakan oleh seorang guru untuk mengembangkan amanat serta bertanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya Kompri (2015) dalam (Hasbi & Yusman, 2016)). Begitu juga menurut Harjali (2016) kemampuan yang diberikan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, kinerja guru juga merupakan kemampuan yang dapat diberikan oleh seorang guru dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas serta berperan sebagai orang tua kedua bagi siswanya.

Kinerja guru akan dikatakan termasuk dalam kinerja yang tinggi dan berkualitas jika mereka mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas untuk mendidik anak didiknya dengan baik untuk terciptanya personel berkualitas tinggi. Kemampuan inilah yang dapat disebut juga sebagai kompetensi. Kompetensi merupakan hal utama yang berpengaruh pada kinerja guru karena kompetensi adalah suatu kompetensi dasar, yang mana seorang guru yang berperan sebagai pendidik harus memilikinya ataupun harus dapat menguasainya, karena kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan adanya sebab akibat, yang mana hal ini akan mengarah pada efektifitas atau kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam situasi apapun itu (Susanto, 2012).

Kompetensi digunakan untuk melihat hasil dari kinerja para guru yang mereka hasilkan dalam bidang pendidikan, maka kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru setidaknya harus mencakup 4 kompetensi menurut UU No. 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang Guru dan Dosen, yang meliputi (Ramaliya, 2018):

#### 1. Kompetensi Pedagogik

Pedagogik dapat diartikan sebagai pendekatan yang digunakan oleh seorang pendidik dengan berdasarkan tinjauan psikologis anak atau peserta didik. Kompetensi pedagogik adalah suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru dalam bidang pendidikan yaitu mendidik dan mengajar peserta didiknya. Pemahaman yang berkaitan dengan kompetensi ini yaitu tentang sifat atau ciri dan perkembangan anak didik, konsep pendidikan yang dapat digunakan untuk membantu peserta didik, metodologi pembelajaran yang sesuai, dan sistem evaluasi yang sesuai.

Kemampuan yang harus dimiliki dari kompetensi ini seperti dapat mengidentifikasi karakteristik peserta didiknya baik dari aspek sosial, moral, kultural, emosional dan intelektual, mampu memfasilitasi pengembangan potensi yang dimiliki oleh setiap anak didiknya, menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang sesuai, mampu merencanakan serta melaksanakan pembelajaran yang dapat mendidik peserta didik, mampu membuat rancangan penilaian proses serta hasil



kegiatan belajar peserta didik dan mampu melaksanakan rancangan tersebut, dan mampu menggunakan hasil penilaian dalam keperluan pembelajaran dan pendidikan.

## 2. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian adalah suatu hal yang dapat diketahui dari penampilan, tindakan, ucapan ataupun cara berpakaian yang ditampilkan oleh individu, sehingga kompetensi kepribadian adalah suatu sifat yang harus dimiliki oleh seorang guru seperti pribadi dari seorang guru yang terintegrasi dengan penampilan atau pembawaan yang patut dicontoh oleh anak didik, memiliki sikap yang dapat memimpin serta mengayomi anak didiknya.

Kepribadian seorang guru harus positif yang mana patut untuk dicontoh anak didiknya, karena guru adalah orang tua kedua siswa. Kompetensi kepribadian yang dapat dimiliki seperti bertindak sesuai agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional secara konsisten, memiliki pribadi yang berwibawa, arif, berakhlak mulia yang dapat diteladani baik peserta didiknya atau masyarakat, mempunyai rasa bangga menjadi guru, etos kerja tinggi, rasa percaya diri tinggi, bertanggung jawab akan tugasnya, berlaku jujur dan dapat bekerja secara mandiri, mampu mengevaluasi diri dan kinerja secara kontinu, dapat mengembangkan diri dengan belajar dari berbagai sumber ilmu serta dapat menjunjung tinggi kode etik guru.

## 3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru memahami dirinya sendiri dalam bermasyarakat serta dapat mengemban tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara, kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam berkomunikasi atau bersosialisasi dengan peserta didik dan lingkungannya.

Berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru ini seperti kemampuan dalam berkomunikasi secara efektif, santun, dan empatik baik kepada peserta didik, sesama rekan pendidik, orang tua peserta didik/masyarakat, kemudian bersikap kooperatif, bertindak objektif, tidak berlaku diskriminatif, serta dapat beradaptasi di manapun tempat bertugas.

#### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional adalah kemampuan seorang guru untuk memahami dan menguasai materi pembeajaran secara mendalam hal ini berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Menurut Mulyasa (2009) dalam bahwa kompetensi professional dapat meliputi mengerti dapat menerapkan landasan pendidikan, dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan perkembangan peserta didik, dapat menangani dan mengembangkan bidang studi yang diampunya, dapat memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan sesuai, dapat menggunakan berbagai media pembelajaran yang sesuai, dapat melaksanakan dan mengorganisasikan progam pembelajaran secara

efektif, mampu mengevaluasi hasil belajar seluruh peserta didik, dan dapat menumbuhkan kepribadian dalam diri anak didiknya.

### **2.1.1 Indikator Kinerja**

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang individu (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator menurut Uno & Lamatenggo (2012) dalam (Koswara & Rasto, 2016), yaitu:

#### **1. Kualitas kerja**

Kualitas kerja merupakan indikator yang berkaitan dengan kualitas seorang guru dalam menguasai segala sesuatu hal yang berhubungan dengan persiapan dalam perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.

#### **2. Kecepatan atau ketepatan kerja**

Indikator ini berkaitan dengan ketepatan seorang guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik serta penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

#### **3. Inisiatif dalam kerja**

Indikator inisiatif dalam kerja berkenaan dengan inisiatif yang dimiliki seorang guru dalam menggunakan model pembelajaran yang

variatif sesuai materi pembelajaran serta menggunakan segala inventaris sekolah dengan bijak.

#### 4. Kemampuan kerja

Adalah kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.

#### 5. Komunikasi

Indikator komunikasi berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan oleh guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran serta selalu terbuka dalam menerima saran.

## 2.2 Workplace Fun

Menciptakan kondisi di tempat kerja yang menyenangkan dapat memberikan peran bagi organisasi, dimana dengan terciptanya kondisi menyenangkan ditempat kerja maka akan dapat menciptakan efisiensi kerja yang lebih tinggi, loyalitas dan komitmen karyawan. Workplace fun suatu kondisi yang diciptakan di dalam organisasi guna untuk menciptakan kesenangan dan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Workplace fun atau menyenangkan ditempat kerja dapat digambarkan dengan keadaan yang menyenangkan, kenyamanan yang dirasakan oleh pekerja yang terlibat dalam

beberapa aktivitas (Han et al., 2016). Workplace fun merupakan segala aktifitas yang berkaitan dengan kegiatan sosial, interpersonal, rekreasi dan tugas yang menyenangkan yang dapat menjadi hiburan dan kesenangan bagi individu (Han et al., 2016).

Definisi diatas sesuai dengan konsep yang dinyatakan oleh Kamalan dan Sutha (2017) yaitu bahwa workplace fun adalah adanya keterlibatan dari pekerja dalam kegiatan yang tidak secara spesifik terkait dengan pekerjaan yang menyenangkan atau lucu. Akan tetapi kegiatan yang berindikasi dari adanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Yang mana dengan kondisi ini dapat digunakan untuk mendorong, menciptakan dan mendukung berbagai kegiatan yang menyenangkan, dan kegiatan yang menyenangkan ini dapat memberikan dampak yang positif terhadap sikap dan produktivitas kerja bagi individu ataupun kelompok (Kamalan & Sutha, 2017).

Workplace fun atau tempat kerja yang menyenangkan akan dapat menciptakan pekerjaan yang lebih menyenangkan. Berdasarkan Merican dan Kedah (2017) pekerjaan yang menyenangkan akan dapat lebih memotivasi serta mendorong individu untuk berkomunikasi sekaligus mengurangi kebosanan, kelelahan dan mengurangi terjadinya konflik antar pekerja. Selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat membantu terjadinya hubungan yang baik oleh para pekerja dari departemen satu dengan yang lainnya di dalam organisasi tersebut. selain itu juga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerja.

Kegiatan yang dapat menciptakan workplace fun seharusnya tidak hanya organisasi yang mengelola dan menciptakannya akan tetapi individu atau pekerja juga harus menciptakan kesenangan dan membawanya ke dalam lingkungan kerja dan dalam mengerjakan pekerjaannya, (Chan & Mak, 2016). Sehingga menciptakan workplace fun di suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk dikelola, agar kinerja dari pekerja dapat meningkat.

Dalam Kamalan dan Sutha (2017) kesenangan yang tercipta di tempat kerja atau workplace fun dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan. Dengan adanya workplace fun maka seorang pekerja akan untuk tetap memilih tinggal di perusahaan itu, karena adanya perasaan nyaman di tempat itu dan seorang pekerja dapat melakukan tugasnya dengan serius. Müceldili dan Erdil (2016) menyatakan terdapat tiga dimensi dalam workplace fun, yaitu Fun Activities, Management Support Fun, dan Cowoker Socialization, dimensi memiliki kesamaan dengan dimensi workplace yang menurut pendapat Fluegge E.R. (2014), Jamaludin et. al. (2014), dan McDowell (2014) dalam (Permatasari, 2018).

### **2.2.1 Indikator Workplace fun**

Menurut Müceldili dan Erdil (2016) memberikan dimensi yang terdapat dalam *workplace fun*, begitu juga dengan Permatasari (2018) memberikan dimensi yang saling berhubungan untuk menentukan workplace fun, yaitu:

1. Kegiatan yang menyenangkan

Kegiatan yang menyenangkan mengarah pada kegiatan formal yang diciptakan oleh organisasi. Menurut Tews et al., (2014) Kegiatan yang menyenangkan mencakup berbagai kegiatan sosial dan kelompok yang diprakarsai oleh organisasi, dimana hal ini dimaksudkan untuk mempromosikan kesenangan diantara karyawan, kegiatan yang memiliki dampak menguntungkan agar terciptannya kegiatan menyenangkan seperti acara sosial, kegiatan pembangunan tim, dan perayaan-perayaan atas suatu pencapaian.

## 2. Dukungan manajemen

Dukungan manajer untuk bersenang-senang dikonseptualisasikan sebagai sejauh manajer mengizinkan dan mendorong karyawan untuk bersenang-senang ditempat kerja (Tews et al., 2014). Dukungan manajemen untuk bersenang-senang dapat mencakup kegiatan formal dan informal, seperti manajemen mendukung untuk bersenang-senang dan bermain-main di tempat kerja dan kebebasan-kebebasan yang diberikan kepada pekerja yaitu kebebasan dalam berpakaian, dan diperbolehkan mendengarkan musik saat istirahat kerja.

## 3. Sosialisasi rekan kerja

Sosialisasi dengan rekan kerja mengarah pada kegiatan informal yang dibentuk oleh rekan kerja. Kegiatan ini dapat berupa saling bercanda, hubungan persahabatan, sosialisasi antar pekerja di tempat kerja dan pergi keluar bersama. Sosialisasi dengan rekan kerja dapat ditandai dengan rekan

kerja yang ramah, sosialisasi dengan rekan kerja dipilih karena merupakan pusat dari sebagian besar pengalaman pekerja dalam melakukan pekerjaan dan dalam organsasinya (Tews et al., 2014).

Variabel workplace fun dapat memberikan timbulnya perilaku employee engagement. Menurut Müceldili & Erdil (2016) bahwa workplace fun yang tercipta akan berpengaruh positif terhadap timbulnya perilaku Employee engagement atau keterlibatan pekerja. Kemudian workplace fun yang dapat dirasakan oleh para pekerja juga akan berpengaruh terhadap perilaku organizational citizenship behaviour (OCB), Fluegge-woolf (2014) menyatakan bahwa perilaku-perilaku yang mengarah pada kesenangan, humor atau fun dapat mempengaruhi adanya perilaku organizational citizenship behaviour. Workplace fun juga dapat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh pekerja, karena kesenangan ditempat kerja menjadi hal penting yang dapat menjadi pendorong untuk pekerja menjadi lebih produktif, dikarenakan mereka dapat melepaskan rasa kekhawatiran dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya rasa senang yang mereka rasakan (Kamalan & Sutha, 2017).

### **2.3 Employee Engagement**

Employee engagement menjadi faktor penting dalam tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Macey et al (2009) dalam (Sim, 2016) menyatakan bahwa employee engagement adalah



pemahaman seorang individu untuk menyalurkan semua energy yang dimilikinya, dalam bentuk berusaha dengan gigih dan bekerja keras untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Fluegge E.R (2014) dan Sim (2016) menyatakan bahwa employee engagement atau keterlibatan kerja berkaitan dengan bagaimana seorang individu memberikan sumber daya kognitif (harapan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan terhadap perusahaan, atasan ataupun kondisi dari tempat kerjanya), emosional (dapat berupa perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap atasan dan perusahaannya) dan fisik yang dimilikinya untuk organsasinya (semua energy yang dikeluarkan oleh karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya) dalam melakukan pekerjaannya.

Macey et al (2009) dalam (Sim, 2016) menyatakan bahwa pekerja yang merasa terlibat dalam tugas di perusahaan atau organisasi, maka seorang pekerja akan memiliki semangat yang lebih tinggi untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### **2.3.1 Indikator employee engagement**

menyelesaikan tugasnya, dengan begitu seorang karyawan akan lebih mencurahkan waktu serta tenaga terhadap tugasnya agar dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dengan adanya keterlibatan pekerja dalam pekerjaannya maka karyawan akan merasa bahwa mereka memiliki bagian penting dalam terlaksananya pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pernyataan-pernyataan yang telah dikemukakan para ahli, maka pengertian dari employee engagement adalah keterlibatan kerja yang mana seorang pekerja akan memberikan usaha yang maksimal yang dilakukannya guna untuk

Menurut Sim (2016) yang menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam employee engagement, yaitu vigor, dedication dan absorption. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan dari Chandra et al., (2018) dimensi tersebut yaitu:

#### 1. Vigor

Vigor dapat ditentukan dengan adanya tingkat semangat dalam bekerja yang tinggi, adanya keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dan tidak mudah putus asa ketika menemukan hambatan yang menyebabkan kegagalan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. vigor juga dapat ditandai dengan tingginya tingkat energy dan ketahanan mental saat bekerja, kemudian adanya keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, mereka tidak akan mudah merasakan lelah saat bekerja, memiliki tingkat ketekunna yang tinggi meskipun mereka mengalami kesulitan (Chandra et al., 2018)

#### 2. Dedication

Dedication adalah adanya rasa ketertarikan dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan menunjukkan rasa ketertarikan serta kebanggaan pada diri seseorang individu inilah yang akan menciptakan rasa antusias para pekerja serta mengalami rasa yang penuh makna mengenai

pekerjaan mereka. Dedikasi tersebut bagian dari pengabdian diri seseorang pekerja untuk tercapainya keberhasilan dari organisasinya. (Chandra et al., 2018)

### 3. Absorption

Absorption adalah dimensi yang menunjukkan adanya tingkat keseriusan dan konsentrasi yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya. Dalam hal ini seorang individu dalam mengerjakan pekerjaan merasa waktu tidak begitu lama karena mereka menikmati setiap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat dan tidak sadar bahwa waktu bekerja telah selesai. Mereka juga akan merasakan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan sesuatu disekitarnya saat mereka melakukan pekerjaannya. Dengan adanya tingkat keseriusan ini maka dapat dipastikan seorang pekerja senang dengan tugas dan tanggung jawabnya.

## **2.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Organizational citizenship behaviour (OCB) merupakan suatu aktivitas dan tingkah laku dari karyawan yang terdapat di suatu perusahaan dengan mengerjakan tugasnya melebihi dari apa yang diduga oleh perusahaannya, dan pekerja memiliki perilaku OCB maka akan masuk dalam kategori karyawan yang baik atau terbaik (Matofani & Djastuti, 2016). Adapun contoh dari perilaku OCB adalah seperti melakukan dengan kemauan sendiri dan sukarela setiap pekerjaan diluar deskripsi

tugasnya, tidak menciptakan konflik antara pekerja dan saling membantu antar karyawan jika terdapat kesulitan, dan memahami betul serta menaati peraturan yang ada di perusahaan tersebut menurut Robbins dan Judge (2015) dalam (Matofani & Djastuti, 2016).

Menurut Abu Tayih dalam Al-Mahasneh (2015) OCB adalah suatu perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan, akan tetapi dari perilakunya tersebut karyawan tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk apapun yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan dari Schnake dan Dumbler (2003) dalam (Al-Mahasneh, 2015) OCB adalah perilaku individu untuk mengerjakan pekerjaan diluar tugasnya dan perilaku ini jika perilaku ini dikerjakan penghargaan tidak diberikan dan jika tidak dilakukan hukuman tidak diberikan, akan tetapi dengan perilaku ini dapat meningkatkan kinerja dan efisien organisasinya.

Menurut definisi-definisi para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa OCB adalah suatu perilaku yang dilakukan oleh karyawan, dan perilaku ini tidak didasarkan bukan pada paksaan akan tetapi kemauan diri sendiri untuk mengerjakan pekerjaan di luar tugasnya, dan tidak mengharapkan imbalan dari perilakunya serta jika tidak dilakukan maka hukuman tidak akan diberikan.

### **2.4.1 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Terdapat dimensi dalam perilaku OCB menurut Suzana (2017) hal tersebut sesuai dengan Al-Mahasneh (2015), yang mana dimensi tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku tersebut, adalah: tambah rujukan selain organ

1. Altruisme adalah perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela untuk membantu rekan kerja, atau manajer dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, tanpa mengharapkan insentif atau hadiah yang diberikan atas perilakunya. menurut Putri dan Utami (2017) pada aspek ini memberikan pertolongan kepada rekan kerja dalam mengalami kesulitan mengenai situasi yang sedang dihadapinya tidak hanya mengenai tugas yang diberikan oleh organisasinya akan tetapi juga mengenai masalah pribadi mereka dan individu yang melakukan perilaku ini bukan menjadi tanggung jawab dari tugas utama mereka.
2. Courtesy yaitu perilaku sopan santun yang dilakukan guna untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi diantara karyawan dan klien. Dimana perilaku ini dilakukan guna untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, dengan begitu masalah personal dapat dihindari, perilaku ini juga lebih menunjukkan perilaku yang peduli terhadap orang lain (Putri & Utami, 2017)
3. Sportsmanship adalah keinginan individu untuk tetap mengerjakan pekerjaannya dalam keadaan apapun yang dialami oleh pekerja dan tanpa

mengeluh, serta tetap tenang dalam keadaan darurat yang dialaminya agar suatu organisasi dapat terhindar dari kerugian. Berdasarkan pada Putri dan Utami (2017) Perilaku ini juga cenderung memperlihatkan kepedulian dan toleransi para pekerja saat organisasi mengalami keadaan yang kurang ideal tanpa mengajukan keberatan atau mengeluh, perilaku ini akan mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerjasama dengan orang lain.

4. Civic Virtues adalah perilaku yang didasarkan pada partisipasi yang efisien di organisasi oleh karyawan dan mengurus urusannya. kegiatan ini dapat mencerminkan semangat dan rasa loyal dari karyawan kepada organisasi seperti pemeliharaan yang digunakan oleh karyawan seperti computer. Seorang individu yang memiliki perilaku ini mereka akan mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab organisasinya seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, dan mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan perusahaan (Putri & Utami, 2017).
5. Conscientiousness adalah perilaku yang diberikan oleh karyawan secara sukarela yang melebihi dari peran atau tugas yang menjadi kewajibannya. Perilaku ini akan menunjukkan usaha yang lebih yang dilakukan oleh pekerja dibandingkan harapan organisasi, dalam melakukannya mereka tidak mempertimbangkan reward maupun penghargaan yang akan diterima (Putri & Utami, 2017).

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Penulis/Tahun/ Sampel/ Teknik	Hasil Penelitian
1	Yan Ayu Permatasari/2018/65 sampel/kuntitatif	Hasil penelitian adalah fun at work yang mana diukur dengan socializing at work, celebrating at work, personal freedoms, dan global fun at work memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja, Kemudian fun at work juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan keterlibatan kerja pada penelitian ini menjadi pemediasi antara fun at work dan Kepuasan kerja.
2	Busra Muceldili/2016/195 sampel/Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa fun at work memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Fun at work (kegiatan yang menyenangkan, dukungan manajemen, dan sosialisasi dengan rekan kerja) berpengaruh terhadap pengambilan alih sehingga memberikan perubahan yang berorientasi pada perilaku sukarela (mengambil alih tanggung jawab). Mengambil alih tanggung jawab memediasi antara fun at work dan keterlibatan kerja.
3	Krishnamoorthy Kamalan/2018/140/Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari fun at work terhadap kinerja para karyawan di Sri Lankan sektor IT. Dan untuk stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4	Haesup Han, Wansoo Kim, dan Chul Jeong/2016/271 sampel/ survey kuisisioner	Penelitian yang dilakukan memperoleh hasil bahwa aktivitas menyenangkan ditempat kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja tim. Mempromosikan

NO	Nama Penulis/Tahun/ Sampel/ Teknik	Hasil Penelitian
		aktivitas yang menyenangkan di tempatkerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan cara memfasilitasi kepada kelompok dan antar pekerja. Yang kemudian hal ini dapat mengurangi konflik intrakelompok dan mendorong adanya perilaku kewarganegaraan interpersonal.
5	Debby Siswono/2016/38 sampel/ teknik survey kuisisioner	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa employee engagement yang dimensinya dalah vigor, dedication, dan absorption memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Pada dimensi vigor memiliki pengaruh yang paling dominan pekerja di Rodex Travel.
6	Erin R. Fluegge-Woolf/2014/245 sampel/ survey kuisisioner	Penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa bersenang-senang di tempat kerja berhubungan positif dengan perilaku OCB secara langsung dan berpengaruh positif akan tetapi tidak langsung terhadap kinerja tugas dan kinerja kreatif. Kemudian dengan adanya rasa senang di tempat kerja yang diciptaka individu akan lebih menciptakan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dengan begitu akan dapat menyebabkan kinerja kreatif yang lebih tinggi
7	Simon C.H Chan, Wai-ming Mak/2016/ 240 sampel/ teknik survey kuisisioner	Penelitian yang ttelah dilakukan memperoleh hasil bahwa kesenangan di tempat kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepercayaan dalam manajemen, kesenangan di tempat kerja berpengaruh secura positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	Mohammad A. Al-Mahasneh/2015/200 sampel/ survey kuisisioner dan kuantitatif	Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah adanya pengaruh positif namun tidak signifikan dari variable OCB (Altruisme, Civic Virtue, Courtesy dan Conscientiousness) terhadap variabel job Performance (diicipline, work quantity,



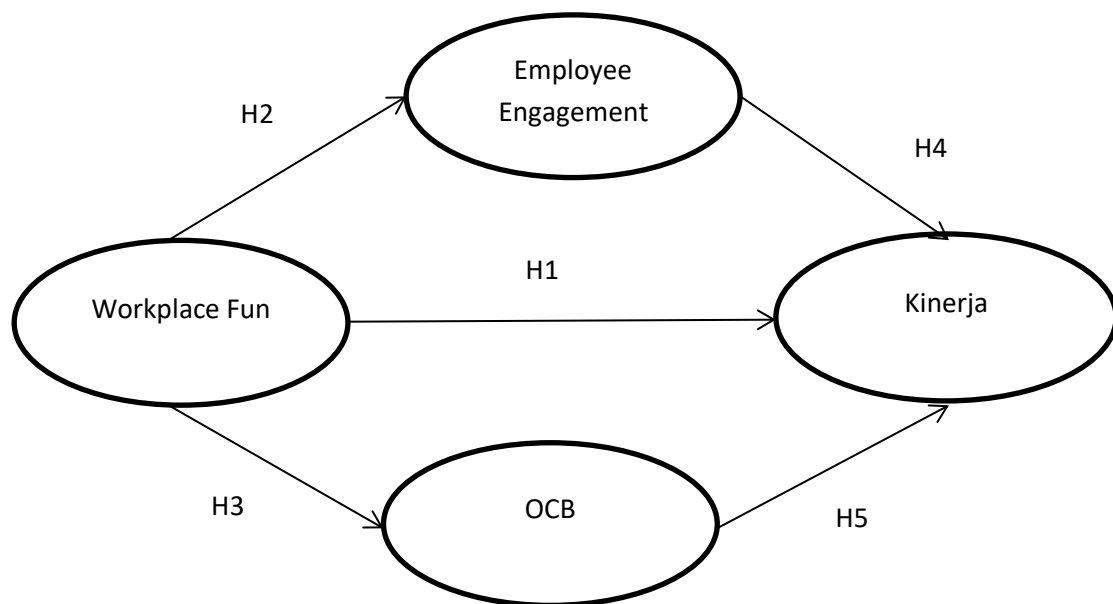
NO	Nama Penulis/Tahun/ Sampel/ Teknik	Hasil Penelitian
		work quality, relation of employee with colleagues, dan relation of employee with manajer.
9	Niken Matofani, Indi Djastuti/2016/125 sampel/ kuantitatif	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa fun at work memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada perilaku OCB, fun at work juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, fun at work memberikan efek positif secara signifikan terhadap work engagement, kemudian kepuasan kerja dan work engagement sama-sama memberikan pengaruh terhadap OCB secara positif dan signifikan.
10	Yumna Dalian Putri & Hamidah Nayati Utami/ 2017/ 49 sampel/ kuantitatif dengan menyebar kuisisioner	Dari penelitian yang telah dilakukan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana pengujian dilakukan dengan uji F dan variabel OCB yang di uji yaitu Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy dan Civic Virtue, sedangkan dalam pengujian dengan Uji t terdapat satu variabel sebagai variabel yaitu Courtesy tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Yan Ayu Permatasari & Asri Laksmi Riani/ 2019/ 65 sampel/ studi penelitian populasi sensus	Dari penelitian yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa kesenangan ditempat kerja atau Workplace Fun akan mempengaruhi secara signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dan keterlibatan kerja secara tidak langsung akan memediasi antara kesenangan di tempat kerja dengan kepuasan kerja
12	Michael J Tews, John W Michel, & David G Allen/ 2014/ 296 sampel/ survey kuisisioner	Hasil penelitian menemukan bahwa kesenangan di tempat kerja dapat terdiri dari tiga bentuk yaitu kegiatan yang menyenangkan, sosialisasi rekan kerja dan

NO	Nama Penulis/Tahun/ Sampel/ Teknik	Hasil Penelitian
		dukungan manajer untuk bersenang-senang. Kesenangan di tempat kerja tersebut dapat akan menghasilkan pengaruh negative dengan pergantian, dan keterikan kerja yang tercipta dapat memediasi kesenangan di tempat kerja dengan pergantian, dimana pergantian akan berpengaruh secara negative. Kesenangan agar dapat memepengaruhi retensi adalah dengan memfasilitasi pengembangan hubungan kerja yang berkualitas tinggi.
13	Pramita Oktaria Adi Ayu Wardani, Irfan Helmy/ 2020/ 30 sampel/ kuantitatif	Hasil penelitian menemukan bahwa fun at work memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work engagement dan OCB. Begitu juga dengan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap work engagement dan OCB. Sedangkan work engagement memberikan pengaruh yang positif dan signifikan juga terhadap variabel OCB, kemudian pada penelitian ini untuk work engagement sebagai variabel intervening memberikan pengaruh fun at work terhadap OCB dan kepemimpinan transformational dengan OCB.
14	Indi Djastuti, dkk / 2019/ 170 sampel/ kuantitatif	Hasil penelitian menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang langsung yang signifikan dari kesenangan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian yang lebih lanjut menghasilkan bahwa ada pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kesenangan ditempat kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Maka dilihat dari hasil tersebut, suatu organisasi perlu menciptakan aktivitas yang dapat memberikan rasa senang kepada karyawan sebagai cara untuk memuaskan dan meningkatkan komitmen terhadap

NO	Nama Penulis/Tahun/ Sampel/ Teknik	Hasil Penelitian
		peningkatan kerja.

## 2.6 Model Penelitian

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.7 Hipotesis Penelitian

### 2.7.1 Pengaruh workplace fun terhadap kinerja

Menurut Kamalan dan Sutha (2017) workplace fun dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Bersenang-senang

ditempat kerja dianggap menjadi factor penting dalam melepaskan masalah tentang kekhawatiran pada kehidupan kerja. Dengan adanya kegembiraan dan kesenangan ini maka dengan workplace fun dapat mendorong kinerja karyawan untuk lebih produktif. Suatu kegiatan-kegiatan yang berusaha diciptakan oleh organisasi yang dapat menimbulkan rasa humor atau kesenangan dari para pekerja dapat menunjukkan bahwa dapat memupuk kompetensi dari mereka, kemudian hal ini juga dapat mencerminkan aspek kemampuan kinerja yang lebih tinggi, dengan demikian jika kesenangan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kinerja mereka akan lebih tinggi Fluegge-woolf (2014). Dimana dengan adanya kesenangan itulah, kepuasan dalam bekerja meningkat dan individu yang merasakan kesenangan lebih besar di tempat kerja akan lebih memiliki tingkat kelelahan emosional yang lebih rendah, sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitasnya.

Dengan diterapkannya rasa fun di tempat kerja, akan mendorong adanya hubungan antara karyawan yang bekerja dengan fun dan kepuasan serta pengalaman yang menyenangkan bagi konsumen. karena ketika para pekerja merasa fun dalam melakukan pekerjaannya, mereka akan lebih produktif (Matofani & Djastuti, 2016).

H1 : Semakin meningkat workplace fun, semakin tinggi kinerja.

### **2.7.2 Pengaruh workplace fun terhadap employe engagement**

Dalam penelitian Müceldili dan Erdil (2016) menyatakan bahwa workplace fun memberikan pengaruh positif dalam peningkatan employee engagement.

Workplace fun atau kesenangan ditempat kerja menunjukkan bahwa dapat memberikan pengaruh yang positif dalam terciptanya keterlibatan karyawan di dalam organisasinya. Kesenangan dapat menjadi sebuah alat yang kuat untuk meningkatkan keterlibatan dalam organisasi yang mengarah kedalam emosi, kognisi dan perilaku karyawan. Hal ini dapat seperti kegiatan yang menyenangkan, sosialisasi antar rekan kerja dan manajer yang mendukung untuk kegiatan menyenangkan seperti bersosialisasi karyawan satu sama lain dan membangun pertemanan sehingga dapat menciptakan keterlibatan emosional yang kuat.

Kesenangan merupakan esensi sosial dan interpersonal, yang dapat membantu individu untuk meningkatkan hubungan sosial, memberikan dukungan sosial untuk mengatasi tekanan pekerjaan yang akan eroriebtasi pada layanan dan menyebabkan individu tenggelam dalam pekerjaan mereka. Kesenangan juga akan dapat membantu karyawan untuk lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka (Tsaur, Hsu, & Lin, 2019). Plester (2016) Menyatakan bahwa keterlibatan merupakan energy tinggi dan kondisi psikologis positif, sedangkan kesenangan juga mencakup elemen-elemen tersebut, dengan begitu semakin banyak karyawan menginternalisasi tempat kerja, maka tingkat keterlibatan mereka juga akan tinggi. Kesenangan yang tercipta di tempat kerja akan dapat meningkatkan juga keterlibatan mereka terhadap pekerjaannya. Dengan demikian hipotesis yang ditawarkan.

H2: Semakin meningkat workplace fun, semakin tinggi employee engagement

### **2.7.3 Pengaruh workplace fun terhadap OCB**

Sikap positif dari pekerja dalam melakukan pekerjaannya akan dapat menunjukkan adanya kepercayaan kepada atasan dan juga rekan kerjanya, kepercayaan mencakup penilaian individu atas keandalan, integritas, kompetensi target, dan motivasi yang baik terhadap orang lain. dengan demikian jika kesenangan di tempat kerja/ workplace fun akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap penyelia dan rekan kerjanya, maka hal ini juga akan menimbulkan adanya perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (Fluegge-woolf, 2014)

Suasana kerja yang fun dan humor akan memberikan individu tersebut suasana yang menghibur, nyaman dan menyenangkan. Dan hal ini akan berpengaruh positif dalam terciptanya perilaku organizational citizenship behaviour/OCB (Matofani & Djastuti, 2016)

H3 : Semakin meningkat workplace fun, semakin tinggi OCB.

### **2.7.4 Pengaruh employee engagement terhadap kinerja**

Ketika seorang pekerja memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi dimana mereka berada, mereka akan berusaha lebih untuk meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, yang ditujukan demi keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan (Puspawati, 2016). Employee engagement yang diukur dengan dimensi vigor, dedication, dan absorption, dapat memberikan dampak yang positif terhadap terciptanya kinerja karyawan yang lebih tinggi (Sim, 2016).

Seorang pekerja yang terlibat dalam pekerjaan dan berkomitmen terhadap perusahaan akan lebih menunjukkan pekerjaan yang sungguh-sungguh untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan dengan tercapainya produktivitas yang tinggi, memberikan pelanggan yang baik, dan menurunkan tingkat perputaran karyawan (Puspawati, 2016). Oleh karena itu dari pernyataan-pernyataan tersebut maka employee engagement yang ada akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan keterlibatan pekerja akan mendorong terciptanya produktivitas yang lebih tinggi. Maka diajukan hipotesis bahwa:

H4 : Semakin meningkatnya employee engagement, semakin tinggi kinerja karyawan.

#### **2.7.5 Pengaruh OCB terhadap kinerja**

OCB dianggap sebagai perilaku di tempat kerja yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang, dimana perilaku ini melebihi dari permintaan tugas yang harus dilaksanakannya, organizational citizenship behaviour sangat penting dalam kelangsungan suatu organisasi. Dimana dengan perilaku organisasional para pekerja akan dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas para pekerja maupun organisasi, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi tersebut (Suzana, 2017). Hal tersebut juga dinyatakan dalam Abrar dan Isyanto (2019) bahwa perilaku yang dilakukan oleh seseorang pekerja yang melebihi kewajiban kerja formalnya, akan berdampak baik karena hal tersebut akan mendorong efektivitas organisasi, sehingga dapat memberikan kinerja yang meningkat

serta toleransi yang telah dipraktekkan tersebut akan dapat memberikan budaya yang cukup baik bagi organisasinya. Kemudian berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Al-Mahasneh ( 2015) menyatakan bahwa organizational citizenship behavior memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perilaku OCB yang ada dalam diri pekerja akan dapat berpengaruh positif dan meningkatkan kinerja mereka. Maka hipotesis diusulkan.

H5 : Semakin meningkat OCB, semakin tinggi kinerja karyawan.

#### **2.7.6 Pengaruh workplace fun terhadap kinerja yang dimediasi employee engagement**

Workplace fun dapat berfungsi bagi para pekerja untuk memberikan waktu istirahat atau pemulihan bagi individu, sehingga meningkatkan keterlibatan kerja mereka, akibatnya peningkatan manajemen kerja mungkin terkait dengan hasil kinerja individu yang lebih besar (Fluegge-woolf, 2014), keterlibatan merupakan konstruksi tingkat individu dan mengarah ke hasil kinerja tingkat organisasi . Sehingga jika kesenangan di tempat kerja akan meningkatkan keterlibatan kerja, yang mana dengan adanya keterlibatan akan berpengaruh secara positif terhadap hasil kinerja, sehingga employee engagement atau keterlibatan kerja seorang individu akan dapat memediasi hubungan antara workplace fun dengan hasil kinerja para pekerja. Oleh karena itu hipotesis yang ditawarkan.



H6 : Employee engagement memediasi hubungan antara workplace fun dengan kinerja

### **2.7.7 Pengaruh workplace terhadap kinerja yang dimediasi oleh OCB**

Kesenangan di tempat kerja adalah keterlibatan individu secara sosial atau interpersonal terhadap kegiatan-kegiatan yang terdapat lingkungan kerja baik yang terkait dengan tugas mereka atau tidak, yang menimbulkan suasana yang menghibur, dengan begitu hal ini juga akan berpengaruh terhadap perilaku OCB (Matofani & Djastuti, 2016). Kemudian jika workplace fun dapat meningkatkan perilaku OCB yang tercipta dalam seorang individu maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik karena menurut Abrar dan Isyanto (2019) perilaku OCB dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan menjadikan budaya organisasi tersebut akan berkembang kearah yang lebih baik dan menjadikan organisasi akan memperoleh keuntungan dan hal ini akan menguntungkan bagi organisasi dan pekerjanya. Dengan demikian, hipotesisi yang ditawarkan.

H7 : Organizational citizenship behavior dapat memediasi hubungan antara workplace fun dengan kinerja

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penyelidikan ilmiah terhadap suatu masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis, dan berdasarkan data yang andal, kritis, dan objektif dengan maksud untuk menemukan jawaban atau solusi atas satu atau lebih masalah yang sedang dipelajari dikenal sebagai penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data yang berupa angka, yang sebagai alat untuk menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiran, 2008). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh workplace fun terhadap kinerja yang dimediasi oleh employee engagement dan OCB.

#### **3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Ferdinand (2014) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena hal tersebut dipandang sebagai sebuah semesta penelitian, sehingga populasi juga disebut sebagai keseluruhan objek

yang diteliti. Populasi dari penelitian yang akan dilakukan adalah pekerja yang berprofesi sebagai guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri dari beberapa orang. Subset ini diambil karena seringkali tidak mungkin untuk mempelajari setiap orang dalam populasi (Ferdinand, 2014).

Jumlah sampel adalah jumlah elemen yang akan dimasukkan dalam sampel, ukuran sampel yang lebih besar dari 30 kurang dari 500 sudah memadai bagi kebanyakan penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo, sehingga semua guru yang mengajar disekolah tersebut digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini dan pada penelitian ini terdapat 104 jumlah sampel yang digunakan sebagai responden penelitian ini, dengan masing-masing jumlah pada SMA Negeri 1 Simo berjumlah 45 responden dan pada SMK Bhinneka Karya Simo berjumlah 69 responden.

### **3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik yang digunakan untuk melakukan sampling terdapat dua metode, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* (Ferdinand, 2014). Metode sampling dengan *probability sampling* adalah sampling yang semua elemen (misalnya

orang, pribadi, rumah tangga) dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih untuk menjadi sampel penelitian. Sedangkan *nonprobability sampling*, adalah sampling yang elemen atau populasi dipilih dengan berdasarkan *availabilitasnya* (misalnya karena mereka memang dengan sukarela mau menjadi responden) atau karena pertimbangan pribadi penelitian bahwa mereka dapat mewakili populasi.

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan teknik pengambilan sampling *non-probability samples*, pada teknik ini elemen populasi dipilih atas dasar availabilitas (misalnya karena mereka memang dengan sukarela mau menjadi responden) atau karena pertimbangan pribadi peneliti bahwa mereka dapat mewakili populasi (Ferdinand, 2014).

### **3.3 Data dan Sumber Data**

Data adalah suatu kumpulan fakta yang dikumpulkan oleh peneliti untuk membantu membantu memecahkan permasalahan atau pertanyaan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

#### **3.3.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama penelitian, dalam mengumpulkan data melalui jenis ini dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner.

### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada dimana peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh seperti dari Badan Pusat Statistik (BPS), buku, laporan atau dan lain-lain.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Kuisisioner**

Kuisisioner adalah suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, dimana metode ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden, yaitu guru yang mengajar disekolah SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo, yang sebagai sampel untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan berdasarkan penelitian yang sedang diteliti.

### **3.4.2 Observasi**

Metode oberservasi adalah metode yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung. Pada penelitian ini, metode observasi dilakukan dengan cara peneliti langsung mengamati para guru di dalam organsasinya. Yang mana penelitian mengarah pada tujuan dari penelitian yaitu mengenai pengaruh dari workplace fun terhadap kinerja yang dimediasi oleh employee engagement dan OCB.

### 3.4.3 Kepustakaan

Metode kepustakaan, metode pustaka dilakukan dengan cara peneliti membaca seperti buku, jurnal atau literature lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### 3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu/kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (RIDHA, 2017). Variabel yang terdapat dalam penelitian ini, antara lain:

1. Variabel dependen (terpengaruh) merupakan variabel yang dijadikan sebagai factor yang dipengaruhi oleh sebuah atau sejumlah variabel lain (Nasution, 2017). pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja.
2. Variabel independen (mempengaruhi) merupakan variabel yang berperan memberi pengaruh kepada variabel lain (Nasution, 2017). dalam penelitian ini variabel independennya adalah workplace fun.
3. Variabel intervening (mediator) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (RIDHA, 2017). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah employee engagement dan organizational citizenship behaviour (OCB).

### 3.6 Definisi Operasional

**Tabel 3.1**  
**Definis Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Workplace Fun (Kamalan & Sutha, 2017)	workplace fun merupakan segala aktifitas yang berkaitan dengan kegiatan sosial, interpersonal, rekreasi dan tugas yang menyenangkan yang dapat menjadi hiburan dan kesenangan bagi individu. Dan hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap sikap dan produktifitas kerja bagi para pekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan menyenangkan</li> <li>2. Dukungan manajemen</li> <li>3. Sosialisasi rekan kerja</li> </ol>
2	Employee Engagement (Sim, 2016)	employee engagement atau keterlibatan kerja adalah berkaitan dengan bagaimana seorang individu memberikan sumber daya kognitif (harapan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan terhadap perusahaan, atasan ataupun kondisi dari tempat kerjanya), emosional (dapat berupa perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap atasan dan perusahaannya) dan fisik yang dimilikinya untuk organisasinya (semua energy yang dikeluarkan oleh karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya) dalam melakukan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigor</li> <li>2. Dedication</li> <li>3. Absorption</li> </ol>
3	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Al-Mahasneh,	Suatu perilaku sukarela yang dilakukan oleh pekerja, akan tetapi dari perilakunya tersebut pekerja atau pegawai tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk apapun yang diberikan oleh perusahaan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Altruisme</li> <li>2. Courtesy</li> <li>3. Sportsmanship</li> <li>4. Civic virtues</li> <li>5. Conscience</li> </ol>

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
	2015)		tiousness
4	Kinerja (Koswara & Rasto, 2016)	Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja, kinerja pada guru adalah suatu keberhasilan dari tugas yang telah dilakukan oleh seorang guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi di dalamnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kecepatan/ketepatan kerja</li> <li>3. Inisiatif dalam kerja</li> <li>4. Kemampuan kerja</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol>

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS. Penggunaan software SPSS ini untuk melakukan uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji ketepatan model serta untuk menguji pengaruh mediasi variabel employee engagement dan variabel OCB terhadap workplace fun dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan analisis jalur ( path analysis).

#### 3.7.1 Uji Instrument

##### 1. Uji Validitas

Validitas pada dasarnya terdapat kata “valid” yang mengandung makna sinonim dengan *validity* yang berarti validitas berhubungan dengan mengukur alat yang



digunakan tersebut, apakah alat atau instrument tersebut yaitu kuisioner valid (Ferdinand, 2014).

Nilai koefisien validitas berkisaran +1,00 sampai -1,00. Nilai koefisien sebesar +1,00 mengindikasikan bahwa individu pada uji instrument maupun uji kriteria memiliki hasil yang relative sama, sedangkan nilai koefisien validitas 0 mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan antara instrument dengan kriterianya, dan semakin tinggi nilai koefisien validitas maka menunjukkan bahwa semakin baik instrument tersebut (Yusup, 2018). Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara (Ghozali, 2018) :

- a. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.
- b. Melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indicator dengan total skor konstruk.
- c. Uji dengan confirmatory factor analysis (CFA)

Pada uji validitas ini menggunakan cara yang pertama yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, uji dilakukan dengan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Suatu instrument akan dikatakan valid jika nilai r hitung

lebih besar dari  $r$  tabel, dan sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka instrument tidak valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sebuah scale atau instrumen pengukur data secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran, dan hal ini mengindikasikan bahwa instrument tersebut terpercaya (Ferdinand, 2014). Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan cara (Ghozali, 2018):

- a. *Repeated measure* atau pengukuran ulang. Pada cara ini seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan apakah ia tetap konsisten dengan jawabanya.
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran ini hanya sekali yang mana hasil yang diperoleh akan dibandingkan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Dalam penelitian uji realibilitas akan diuji dengan menggunakan software SPSS, dari perhitungan SPSS tersebut kuisoner yang disusun reliable jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,7$ , dan jika alpha rendah maka satu atau beberapa item tidak reliable.

### 3.5.1 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian digunakan untuk untuk mengetahui apakah sebuah data dalam penelitian telah memiliki distribusi secara normal atau tidak, sebuah data dikatakan baik apabila data penelitian tersebut memiliki distribusi secara normal atau memenuhi normalitas (Ariawaty & Evita, 2018). Adapun uji ini dilakukan dengan aplikasi SPSS Dengan kolmogorov Smirnov, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi  $>$  dari nilai  $\alpha$  yaitu 5% atau 0.05 maka data memiliki distribusi yang normal, sedangkan jika nilai signifikansi  $<$   $\alpha$  yaitu 5% atau 0.05 maka data tidak memiliki distriusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk mendeteksi apakah variabel independen pada model regresi saling berkorelasi. Cara untuk mendeteksi ada atau tidak multikoloneritas pada model regresi dapat menggunakan cara (Ghozali, 2018):

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel idependen. Jika terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,09) antar variabel independen. Maka menunjukkan adanya multikoloneritas.

- c. Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu persamaan regresi tidak berindikasi multikoloneritas apabila *tolerance value*  $> 0.1$  dan  $VIF < 10$ , maka hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen. Dan apabila *tolerance value*  $< 0.1$  dan  $VIF > 10$ , maka hal ini menunjukkan adanya multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi (Ariawaty & Evita, 2018).

Pada penelitian ini pengujian multikoloneritas dilakukan dengan melihat hasil dari nilai *tolerance* dan VIF.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi akan termasuk baik jika memiliki *variance* yang sama. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji gletser dengan menggunakan tingkat signifikan 5%, jika nilai korelasi absolut residual dengan variabel tingkat signifikan lebih dari 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikan kurang dari 5% maka terdapat gejala heteroskedastisitas. Kemudian dapat juga dilakukan dengan uji park yang mana dilakukan dengan cara meregresikan nilai logaritma natural dari residual yang dikuadratkan  $Lne^2$ , hasilnya dibandingkan dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Pengujian juga dapat menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Jika tidak ada pola yang jelas (titik-titik menyebar) maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ariawaty & Evita, 2018). Pada penelitian ini dilakukan dengan uji park, dengan nilai signifikan yang diperoleh  $> 0,05$  maka tidak ada gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya jika  $sis < 0,05$  maka terdapat gejala heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Model

#### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi dan seberapa jauh model yang terbentuk mampu menenrangkan kondisi yang sebenarnya. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel penjelas terhadap respon (Wohon et al., 2017).

#### 2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara silmutan. Adanya pengaruh atau tidak dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel halini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka

menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sutha et al., 2014). Hal ini juga berarti jika F hitung lebih besar dari F tabel maka terima  $H_a$ , dan jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka terima  $H_0$ .

### 3. Uji t

Uji statistik t merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel individu penjelas atau independen secara individual/parsial untuk menerangkan variasi variabel dependen. Dengan pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 atau 5%, dengan kriteria yang digunakan adalah (Ghozali, 2018):

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikan yang dihasilkan  $< 0,05/5\%$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikan  $> 0,05/5\%$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 3.7.4 Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk memprediksi nilai rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen

berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

Persamaan regresi pertama yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

$$Y1 = a + bX + e$$

Keterangan:

Y1 = Employee engagement

$\alpha$  = Konstanta

X = Workplace fun

b = Koefisien regresi workplace fun

e = error/ variabel pengganggu

Model persamaan regresi kedua yang digunakan, sebagai berikut:

$$Y2 = a + bX + e$$

Keterangan:

Y2 = Organizational citizenship behaviour

$\alpha$  = Konstanta

X = Workplace fun

b = Koefisien regresi workplace fun

e = error/ variabel pengganggu

Model persamaan regresi untuk menguji pengaruh variabel mediasi pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X + b_2Y_1 + b_3Y_2 + e$$

Keterangan:

Z = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

X = Workplace fun

Y1 = Employee engagement

Y2 = Organizational citizenship behaviour

b1 = Koefisien regresi workplace fun

b2 = Koefisien regresi Employee engagement

b3 = Koefisien regresi Organizational citizenship behaviour

e = error/ variabel pengganggu



### 3.7.5 Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Metode ini merupakan metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut, path analysis ini bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu casual model yang diformulasikan oleh peneliti pada pengetahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan (Sudaryono, 2011). Path analysis ini adalah perluasan dari regresi linear berganda yang memungkinkan analisis model yang lebih kompleks (Sarwono, 2011). Analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Pengujian untuk hipotesis mediasi dilakukan dengan melakukan uji sobel yang dikembangkan oleh sobel (1982). Uji sobel dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M, yaitu dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Rumus untuk melakukan pengujian sobel, sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Untuk menguji apakah signifikan atau tidak signifikan dari pengaruh tidak langsung, maka harus melakukan perhitungan pada nilai t dari koefisien ab yaitu dengan rumus (Ghozali, 2018):

$$t = \frac{ab}{ab}$$

Jika t hitung yang dihasilkan > t tabel, oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pemediasi mampu menjadi pemediasi atau terjadi pengaruh mediasi dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terjadi pengaruh mediasi.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada guru-guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo, yang merupakan sekolah menengah tingkat atas yang berada di kecamatan Simo, kabupaten Boyolali, yang mana kedua sekolah tersebut merupakan sekolah yang banyak diminati di daerah tersebut. Penyebaran dilakukan dalam waktu sekitar dua bulan yaitu antara bulan Mei-Juni dimulai dari perijinan, menyebarkan kuisisioner dan pengambilan kuisisioner untuk diolah sebagai data pada skripsi ini. penyebaran kuisisioner dilakukan dengan dua cara yaitu secara online (responden mengisi kuisisioner melalui google form) dan offline (responden mengisi kertas kuisisioner yang diberikan). Penyebaran kuisisioner dilakukan tidak secara langsung bertemu dengan responden akan tetapi penyebaran melalui perantara Wakil Kepala Sekolah (Wakasek) bidang Kurikulum pada masing-masing sekolah pada penelitian ini.

##### **4.1.1 Sekilas SMA Negeri 1 Simo**

SMA Negeri 1 Simo merupakan sekolah menengah atas yang berada di kecamatan Simo kabupaten Boyolali tepatnya berada di Jl. Ngadenan No. 549, Kebayanan 3, Pelem, Kec.Simo, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah. SMA Negeri 1 Simo berdiri pada tahun 1983, hal ini berdasarkan SK pendirian sekolah yaitu

0473/0/1983 dan tanggal SK pendirian yaitu 1983/07/01. Dengan Visi dan Misi sekolah sebagai berikut:

**Visi:**

Terwujudnya sekolah unggulan yang menghasilkan lulusan beriman, bertaqwa, cerdas, berkarakter, berdaya saing dan berwawasan lingkungan.

**Misi:**

1. Melaksanakan kegiatan pembelajaran dan bimbingan yang efektif, menyenangkan, berbasis saintifik dengan berwawasan lingkungan.
2. Potensi, bakat dan minat peserta didik di bidang akademis untuk tumbuh, berkembang dan berprestasi secara optimal
3. Karakter peserta didik melalui proses pemahaman, pengkondisian, pembiasaan dan keteladanan.
4. Melaksanakan sistem tata kelola sekolah yang demokratis, partisipatif dan akuntabel dengan berbasis pada pelayanan prima dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.
5. Menumbuhkan kesadaran akan pentingnya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui kegiatan sosialisasi kepada warga sekolah.
6. Membentuk sikap dan perilaku peduli terhadap lingkungan hidup melalui perlindungan, pengelolaan serta pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup yang berkelanjutan.

#### **4.1.2 Sekilas SMK Bhinneka Karya Simo**

SMK Bhinneka Karya Simo merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan juga terdapat di kecamatan Simo, Boyolali. Lebih tepatnya berlokasi di Jl. Tambak Segaran No.50, Kec, Simo, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57377. Sekolah ini didirikan pada tahun 1973, yang mana hal ini berdasarkan pada SK pendirian sekolah yaitu KPPE/60/CIV/SI-IV/1973 dan tanggal SK pendirian adalah 1973-07-10. Adapun Visi dan Misi SMK Bhinneka Karya Simo sebagai berikut:

##### **Visi:**

Terwujudnya tenaga kerja menengah dibidang teknologi yang professional dengan berdasarkan iman dan taqwa.

##### **Misi:**

1. Mewujudkan peserta didik yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi
2. Mewujudkan peserta didik menjadi tenaga kerja yang produktif, adaptif, kreatif dan bertaqwa.

## **4.2 Karakteristik Responden**

### **4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 104, maka berdasarkan jenis kelamin dapat dikelompokkan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	47	45,2%
2	Perempuan	57	54,8%
Total		104	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel karakteristik jenis kelamin diatas, maka dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah terbanyak yaitu pada jenis kelamin perempuan sebesar 57 atau 54,8%, dan sedangkan untuk jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 47 atau 45,2%.

#### 4.2.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang telah dilakukan data tentang usia responden yang didapatkan, sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	23-33 tahun	36	34,6%
2	34-44 tahun	31	29,8%
3	45-55 tahun	26	25%

4	56-66 tahun	11	10,6%
Total		104	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia diantara 23-33 tahun sebanyak 36 orang atau 34,6%, untuk responden dengan kisaran usia 34-44 tahun sebanyak 31 orang atau 29,8%, dan jumlah responden yang memiliki usia diantara 45-55 tahun sebanyak 26 orang atau 25%, sedangkan untuk responden dengan usia 56-66 tahun sebanyak 11 orang atau 10,6% jumlah ini adalah jumlah terkecil kecil.

#### 4.2.3 Deskripsi Lama Masa kerja Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian maka responden dapat dikelompokkan menurut lama masa kerja, sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja**

No	Lama Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	0-10 tahun	51	49,%
2	11-20 tahun	31	29,8%
3	21-30 tahun	15	14,4%
4	31-40 tahun	7	6,7%
Total		104	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan Masa kerja diatas, dapat diketahui bahwa lama masa kerja diantara 0-10 tahun sebanyak 51 orang atau 49%

dan merupakan jumlah yang terbesar. Lama masa kerja antara 11-20 tahun berjumlah 31 orang atau 9,8%. Dan untuk jumlah responden yang bekerja dalam kurun waktu 21-30 tahun sebanyak 15 orang atau 14,4%. Sedangkan responden yang bekerja selama 31-40 tahun sebanyak 7 orang atau 6,7% dan menjadi jumlah lama masa kerja responden terkecil.

### **3.6 Uji Instrumen**

#### **3.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah valid atau tidaknya suatu kuisisioner penelitian. Kuisisioner penelitian akan dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner yang digunakan tersebut (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini untuk menguji validitas yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung terhadap  $r$  tabel,  $r$  hitung diperoleh dari pengolahan data melalui aplikasi spss, sedangkan  $r$  tabel diperoleh dari tabel  $r$  dengan menggunakan rumus degree of freedom ( $df$ )= $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sample. Pada penelitian ini jumlah sample ( $n$ ) =104, maka  $df$  dapat dihitung  $104-2=102$ , dan diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,1927 (tingkat signifikan 0,05 dan dengan uji dua sisi). Berikut hasil pengujian validitas pada penelitian ini:



**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> <b>(r hitung)</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Workplace Fun (X)	X1	0,521	0,1927	Valid
	X2	0,493	0,1927	Valid
	X3	0,473	0,1927	Valid
	X4	0,395	0,1927	Valid
	X5	0,631	0,1927	Valid
	X6	0,546	0,1927	Valid
	X7	0,578	0,1927	Valid
	X8	0,533	0,1927	Valid
	X9	0,593	0,1927	Valid
	X10	0,618	0,1927	Valid
Employee Engagement (Y1)	Y1.1	0,692	0,1927	Valid
	Y1.2	0,608	0,1927	Valid
	Y1.3	0,714	0,1927	Valid
	Y1.4	0,605	0,1927	Valid
	Y1.5	0,689	0,1927	Valid
	Y1.6	0,646	0,1927	Valid
	Y1.7	0,668	0,1927	Valid
	Y1.8	0,648	0,1927	Valid
	Y1.9	0,515	0,1927	Valid
organizational Citizenship Behavior (Y2)	Y2.1	0,677	0,1927	Valid
	Y2.2	0,647	0,1927	Valid
	Y2.3	0,656	0,1927	Valid
	Y2.4	0,694	0,1927	Valid
	Y2.5	0,783	0,1927	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
	Y2.6	0,757	0,1927	Valid
	Y2.7	0,766	0,1927	Valid
	Y2.8	0,713	0,1927	Valid
Kinerja (Z)	Z1	0,656	0,1927	Valid
	Z2	0,590	0,1927	Valid
	Z3	0,553	0,1927	Valid
	Z4	0,612	0,1927	Valid
	Z5	0,686	0,1927	Valid
	Z6	0,698	0,1927	Valid
	Z7	0,685	0,1927	Valid
	Z8	0,613	0,1927	Valid
	Z9	0,590	0,1927	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel uji validitas diatas, dapat dilihat pada nilai *corrected item total correlation* atau r hitung dari semua butir kuisisioner menunjukkan bahwa r hitung > r tabel yaitu bernilai 0,1927, dan hal ini diartikan bahwa semua butir pernyataan pada penelitian ini valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui indikator dari variabel pada kuisisioner apakah reliable atau tidak. Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliable jika jawaban responden pada pernyataan kuisisioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliable atau tidaknya kuisisioner penelitian yang digunakan yaitu

dengan cara melihat pada nilai *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variable jika *cronbach alpha* > 0,70. Berikut hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Standart Reliabel	Kesimpulan
1	Workplace Fun	0,714	0,70	Reliabel
2	Employee Engagement	0,822	0,70	Reliabel
3	Organizational Citizenship Behavior	0,859	0,70	Reliabel
4	Kinerja	0,807	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha pada semua variabel > 0,70, sehingga dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan pada penelitian ini reliable.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu dalam residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov*

*smirnov*. Pada uji *Kolmogorov smirnov* ini suatu data akan terdeteksi normal atau tidaknya dengan berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh. Data akan terdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$  dan sebaliknya jika nilai sig  $< 0,05$  maka data tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Normalitas persamaan I**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35888704
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.081
	Positive	.056
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 <sup>c</sup>

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel uji normalitas regresi persamaan I diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig.(2 tailed) sebesar 0,092. Hal ini menunjukkan bahwa Asymp sig (2 tailed)  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian pada persamaan regresi I terdistribusi normal.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Normalitas persamaan II**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82504359
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.054
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 <sup>c</sup>

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel uji normalitas regresi persamaan II diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig.(2 tailed) sebesar 0,071. Hal ini menunjukkan bahwa Asymp sig (2 tailed) > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian pada persamaan regresi II juga terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Normalitas persamaan III**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99899530
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.065
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 <sup>c</sup>

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel uji normalitas regresi persamaan III diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig.(2 tailed) sebesar 0,069. Hal ini menunjukkan bahwa Asymp sig (2 tailed)  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian pada persamaan regresi III memiliki terdistribusi secara normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas pada model penelitian ini dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas dan sebaliknya jika *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolonieritas. Berikut hasil dari uji multikolonieritas:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan I**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Workplace Fun</i>	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari table pengujian persamaan I diatas dapat diketahui nilai *tolerance* variabel *workplace fun* (X) sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Hal ini menunjukkan nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$  . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi I pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas dan tidak ada korelasi antar variabel.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan II**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Workplace Fun</i>	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari table pengujian persamaan II diatas dapat diketahui nilai *tolerance* variabel *workplace fun* (X) sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Hal ini menunjukkan nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi II pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas dan tidak ada korelasi antar variabel.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan III**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Workplace Fun</i>	0,588	1,700	Tidak terjadi multikolonieritas
<i>Employee Engagement</i>	0,462	2,164	Tidak terjadi multikolonieritas

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,605	1,654	Tidak terjadi multikolonieritas
--	-------	-------	------------------------------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari table pengujian persamaan III diatas dapat diketahui nilai *tolerance* variabel *workplace fun* (X) sebesar 0,588 dan nilai VIF sebesar 1,700. Hal ini menunjukkan nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$ , Untuk variabel *employee engagement* (Y1) nilai *tolerance* sebesar 0,462 dan nilai VIF sebesar 2,164, sehingga nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$ . Dan pada variabel OCB nilai *tolerance* sebesar 0,605 dan nilai VIF sebesar 1,654, maka nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi III pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas dan tidak ada korelasi antar variabel.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedasititas

Pengujian heteroskedasititas pada penelitian ini menggunakan uji park, yaitu dengan cara meregresikan nilai logaritma natural dari residual kuadrat. Berikut ini adalah hasil dari pengujian heteroskedasititas:

**Table 4.12**  
**Hasil Pengujian Heteroskedasititas Persamaan I**

Variabel	t hitung	sig	Keterangan
<i>Workplace Fun</i>	-0,529	0,598	Tidak terjadi heteroskedasititas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022



Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan variabel *workplace fun* pada persamaan I yaitu sebesar 0,122 maka hal ini menunjukkan bahwa nilai sig 0,598 > 0,05 yang berarti tidak ada gejala heteroskedasitas pada persamaan regresi I.

**Table 4.13**  
**Hasil Pengujian Heteroskedasitas Persamaan II**

Variabel	t hitung	sig	Keterangan
<i>Workplace Fun</i>	1,705	0,091	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan variabel *workplace fun* pada persamaan II yaitu sebesar 0,091, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai sig 0,091 > 0,05 yang berarti tidak ada gejala heteroskedasitas pada persamaan regresi II.

**Table 4.14**  
**Hasil Pengujian Heteroskedasitas Persamaan III**

Variabel	t hitung	sig	Keterangan
<i>Workplace Fun</i>	1,217	0,227	Tidak terjadi heteroskedasitas
<i>Employee Engagement</i>	-0,573	0,568	Tidak terjadi heteroskedasitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	-1,907	0,059	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan variabel *workplace fun* pada persamaan III yaitu sebesar 0,227, kemudian variabel *employee engagement* sebesar

0,568 dan variabel *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,059, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan pada semua variabel pada  $> 0,05$  yang berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas pada persamaan regresi III.

## 4.5 Uji Model

### 3.5.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu, jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil hal ini menunjukkan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Ketika nilai mendekati nilai satu berarti variabel independen dapat memberikan informasi yang hampir semua yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut hasil dari pengujian regresi untuk mengetahui nilai koefisien determinasi  $R^2$  pada penelitian ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan I**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.397	2.3704

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada table pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada persamaan I sebesar 0,397 atau 39,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *workplace fun* dapat menjelaskan variabel *employee engagement* sebesar 39,7%, sedangkan 60,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan II**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 <sup>a</sup>	.219	.211	2.8389

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel pengujian  $R^2$  pada persamaan ke dua diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,211 atau 21,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *workplace fun* dapat menjelaskan variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) sebesar 21,1%, sedangkan 78,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan III**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.490	2.0288

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel pengujian  $R^2$  persamaan ke tiga diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,490 atau 49%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *workplace fun*, *employee engagement*, dan variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja sebesar 49%, sedangkan 51% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

#### 4.5.2 Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model penelitian semua variabel independennya mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut merupakan hasil dari pengolahan data untuk mencari nilai F:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419,952	3	139,984	34,011	,000 <sup>b</sup>
	Residual	411,586	100	4,116		
	Total	831,538	103			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari uji ANOVA tersebut dapat diketahui nilai F hitung sebesar 34,011 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai F table sebesar 2,70, sehingga nilai F hitung > F table dan hal ini menunjukkan bahwa variabel *workplace fun*, *employee engagement*, dan variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.

#### 4.5.3 Uji t

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh 1 variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahuinya dilakukan dengan membandingkan t table dengan t hitung, jika t hitung > t table maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak dan sebaliknya. Berikut merupakan hasil dari pengujian t:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji t Persamaan I**

Variabel	t hitung	sig	Keterangan
<i>Workplace Fun</i>	8,300	0,000	Terdapat pengaruh <i>workplace fun</i> terhadap <i>employee engagement</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari table uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 8,300, dan hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t table yaitu  $8,300 > 1.98422$  dan sig 0,000.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *workplace fun* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji t Persamaan II**

Variabel	t hitung	sig	Keterangan
<i>Workplace Fun</i>	5,349	0,000	Terdapat pengaruh <i>workplace fun</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil dari pengujian persamaan II, dapat diketahui pada tabel diatas bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 5,349. Dan dari pencarian nilai t pada table adalah 1.98422. Maka dapat diketahui bahwa  $5,349 > 1,98422$  yang berarti nilai t hitung  $>$  t table dengan nilai sig 0,000, dapat disimpulkan bahwa variabel *workplace fun* berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji t Persamaan III**

Variabel	t hitung	sig	Keterangan
<i>Workplace Fun</i>	2.415	.018	Terdapat pengaruh <i>workplace fun</i> terhadap kinerja
<i>Employee Engagement</i>	3.787	.000	Terdapat pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	2.341	.021	Terdapat pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan pada variabel *workplace fun* sebesar 2,415 dengan t table sebesar 1,98422 yang berarti menunjukkan t hitung > t table dan nilai sig 0,018, pada variabel *employee engagement* sebesar 3,787 sehingga menunjukkan t hitung > t tabel dengan nilai sig 0,000, dan pada variabel *organizational citizenship behaviour* sebesar 2,341 juga menunjukkan t hitung > t table dengan nilai sig sebesar 0,021. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *workplace fun*, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kinerja signifikan, karena t hitung > t table pada semua variabel dan nilai sig < 0,05

#### 4.6 Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Pada penelitian ini untuk menganalisis regresi linear digunakan tiga persamaan, persamaan pertama menunjukkan pengaruh X terhadap Y1, persamaan kedua menunjukkan pengaruh X terhadap Y2, dan persamaan ketiga untuk mengetahui pengaruh X, Y1 dan Y2 terhadap Z.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan I**

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	14,021

X ( <i>workplace fun</i> )	0,591
----------------------------	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table diatas, persamaan regresi linear yang diperoleh adalah:

$$Y1 = 14,021 + 0,591X + e$$

Sehingga dapat diartikan:

1. Nilai konstanta a sebesar 14,021, artinya jika *workplace fun* jumlahnya 0, maka *employee engagement* akan meningkat sebesar 14,021.
2. Nilai koefisien *workplace fun* (b) adalah sebesar 0,591, artinya jika variabel *workplace fun* ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel *employee engagement* sebesar 0,591

**Tabel 4.23**

**Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan II**

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	15,479
X ( <i>workplace fun</i> )	0,456

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table diatas, persamaan regresi linear yang diperoleh adalah:

$$Y1 = 15,479 + 0,456X + e$$

Sehingga dapat diartikan:

1. Nilai konstanta a sebesar 15,479, artinya jika *workplace fun* jumlahnya 0, maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat sebesar 15,479.



2. Nilai koefisien *workplace fun* (b) adalah sebesar 0,456 , artinya jika variabel *workplace fun* ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel *employee engagement* sebesar 0,456

**Tabel 4.24**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan III**

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	10,829
X ( <i>workplace fun</i> )	0,192
Y1( <i>employee engagement</i> )	0,365
Y2 ( <i>organizational citizenship behavior</i> )	0,188

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table diatas, persamaan regresi linear yang diperoleh adalah:

$$Z = 10,829 + 0,192X + 0,365Y1 + 0,188Y2 + e$$

Sehingga dapat diartikan:

1. Nilai konstanta  $\alpha$  sebesar 10,829, artinya jika *workplace fun, employee engagement* jumlahnya 0, maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat sebesar 15,479.
2. Nilai koefisien *workplace fun* (b1) adalah sebesar 0,192 , artinya jika variabel *workplace fun* ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,192.

3. Nilai koefisien *employee engagement* (b2) adalah sebesar 0,365 , artinya jika variabel *employee engagement* ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,365.
4. Nilai koefisien *organizational citizenship behavior* (b3) adalah sebesar 0,188 , artinya jika variabel *organizational citizenship behavior* ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,188.

#### **4.7 Uji Analisis Jalur (Path Analysis)**

*Path analysis* merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang ditetapkan sebelumnya dengan berdasarkan teori. Analisis jalur tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat, tidak dapat juga digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Analisis jalur menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Tahap pertama dalam melakukan uji analisis path pada penelitian ini yaitu menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung pada model dengan berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan.

Pengaruh langsung :

$$X \rightarrow Y1 = 0,635$$

$$X \rightarrow Y_2 = 0,468$$

$$Y_1 \rightarrow Z = 0,212$$

$$Y_2 \rightarrow Z = 0,392$$

$$X \rightarrow Z = 0,222$$

Pengaruh tidak langsung:

$$X \rightarrow Y_1 \rightarrow Z = 0,635 \times 0,212$$

$$= 0,13462$$

$$X \rightarrow Y_2 \rightarrow Z = 0,468 \times 0,392$$

$$= 0,183456$$

Kemudian menentukan nilai e dengan menggunakan rumus  $e = \sqrt{(1 - R^2)}$ ,

sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$= \sqrt{(1 - 0,391^2)}$$

$$= \sqrt{0,847119}$$

$$= 0,920$$

$$e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$= \sqrt{(1 - 0,211^2)}$$

$$= \sqrt{0,955479}$$

$$= 0,977$$

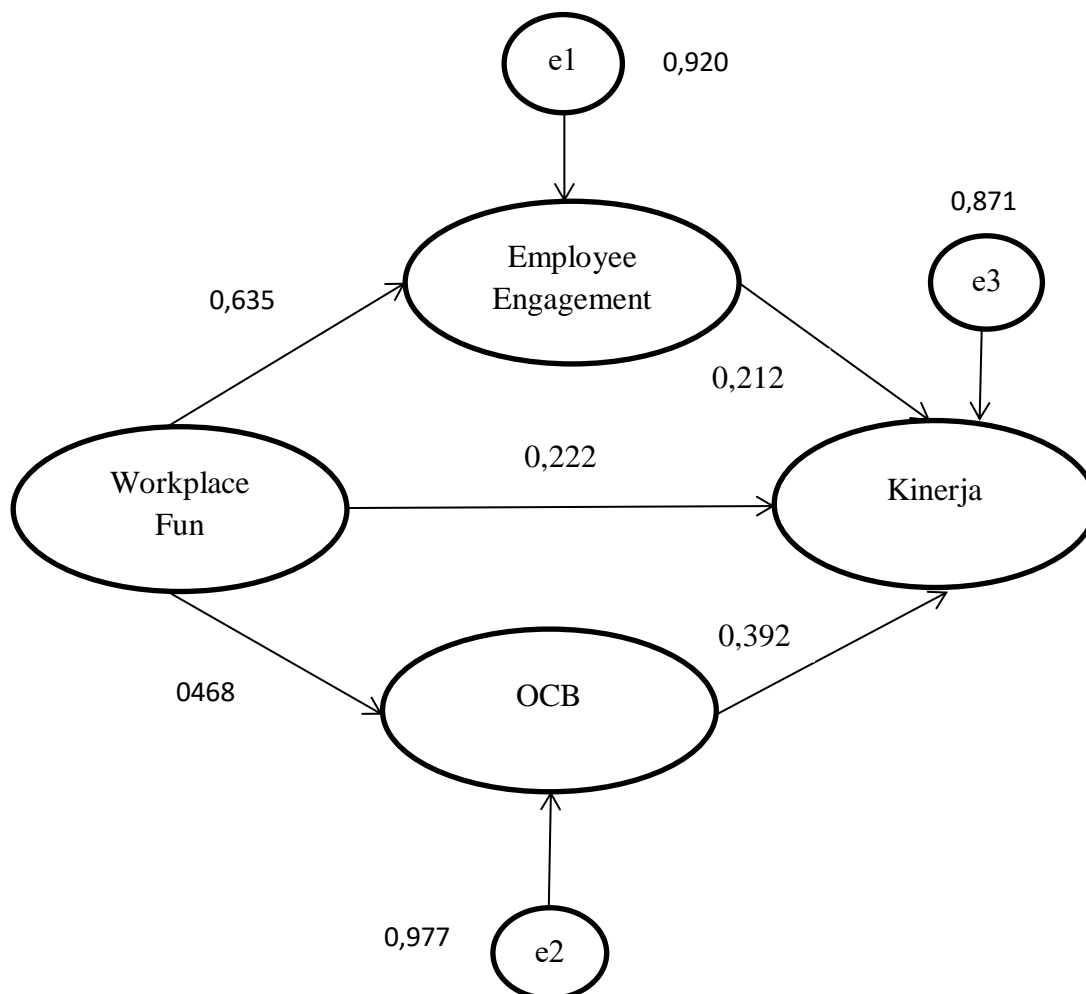
$$e_3 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$= \sqrt{(1 - 0,490^2)}$$

$$= \sqrt{0,7599}$$

$$= 0,871$$

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Analisis Jalur**



Dari pengujian analisis jalur diatas menunjukkan bahwa *workplace fun* dapat berpengaruh langsung dan juga dapat berpengaruh tidak langsung dengan melalui variabel intervening atau pemediasi, yaitu dari *workplace fun* ke *employee engagement* (variabel mediasi) lalu ke kinerja, dan pengaruh tidak langsung dari *workplace fun* ke *OCB* (variabel mediasi) lalu ke kinerja. Pengaruh langsung sebesar 0,222. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi *employee engagement* sebesar 0,13462, untuk pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi *OCB* sebesar 0,183456.

Pengaruh mediasi yang diperoleh tersebut untuk mengetahui apakah nilainya signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan pengujian sobel.

Menghitung standart error dari koefisien indirect effect ( $sp2p4$ ) atau pada melalui variabel *employee engagement*, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 sp2p4 &= \sqrt{p4^2sp2^2 + p2^2sp4^2 + sp2^2sp4^2} \\
 &= \sqrt{0,365^20,071^2 + 0,591^20,096^2 + 0,071^20,096^2} \\
 &= \sqrt{0,00067 + 0,00321 + 4,6457856e - 5} \\
 &= \sqrt{0,00392} \\
 &= 0,06260
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{p2p4}{sp2p4} \\
 &= \frac{0,365 \times 0,591}{0,06260}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{0,215715}{0,06260}$$

$$= 3,44262$$

Menghitung standart error dari koefisien indirect effect (sp2p4) atau pada melalui variabel *OCB*, sebagai berikut:

$$sp3p5 = \sqrt{p5^2 sp3^2 + p3^2 sp5^2 + sp3^2 sp5^2}$$

$$= \sqrt{0,188^2 0,085^2 + 0,456^2 0,080^2 + 0,085^2 0,080^2}$$

$$= \sqrt{0,00025 + 0,00133 + 4,624e - 5}$$

$$= \sqrt{0,00162}$$

$$= 0,04024$$

$$t = \frac{p3p5}{sp3p5}$$

$$= \frac{0,188 \times 0,456}{0,04024}$$

$$= \frac{0,085728}{0,04024}$$

$$= 2,13041$$

Dari pengujian sobel test yang telah dilakukan diatas menghasilkan nilai t hitung dari pengaruh yang melalui variabel *employee engagement* yaitu sebesar 3,44262, dan untuk pengaruh *workplace fun* ke kinerja dengan melalui variabel

mediasi OCB sebesar 2,13041. Diketahui nilai t tabel untuk penelitian ini yaitu 1,98422. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai t yang diperoleh dari uji sobel semuanya  $>$  t table.  $3,44262 > 1,98422$  dan  $2,13041 > 1,98422$ , oleh karena itu dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi secara signifikan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## **4.8 Analisis Data dan Pembahasan**

### **4.8.1 Pengaruh *workplace fun* terhadap kinerja**

Hasil dari pengujian pada penelitian ini yang telah dilakukan terhadap pekerja berprofesi guru yang mengajar di SMA N 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo. Uji t pada pengaruh *workplace fun* terhadap kinerja t hitung diperoleh 2,415 jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,98422. Maka t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikan yang diperoleh 0,018 sehingga  $0,018 < 0,05$ . Sehingga hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan dapat diartikan bahwa *workplace fun* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamalan dan Sutha (2017) bahwa suatu kondisi yang menyenangkan di tempat kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disebabkan karena *workplace fun* yang tercipta dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman pada diri pekerja, dan dengan adanya kondisi ini dapat mendorong terciptanya tingkat kinerja

yang tinggi, karena jika timbul rasa senang merekapun akan melakukan pekerjaannya dengan rasa senang akan tetapi dengan sungguh-sungguh.

*Workplace fun* pada penelitian ini terbukti berpengaruh terhadap kinerja, sehingga suatu kondisi menyenangkan yang tercipta dan berusaha untuk diciptakan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja pengajar di SMA N 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.

#### **4.8.2 Pengaruh workplace fun terhadap employe engagement**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa pengaruh *workplace fun* terhadap *employe engagement* diperoleh hasil  $t$  hitung sebesar 8,300 karena  $t$  tabel diketahui sebesar 1,98422, maka jika dibandingkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan hasil nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *workplace fun* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti hipotesis yang ditawarkan diterima yaitu  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Müceldili dan Erdil (2016) bahwa *workplace fun* yang tercipta akan berpengaruh secara signifikan terhadap keterliban kerja seorang individu. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) yang menyatakan kesenangan berpengaruh signifikan dan secara signifikan terhadap keterlibatan kerja para pekerja.



Dari hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa *workplace fun* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Sehingga ketika kondisi *workplace fun* dapat tercipta dan dirasakan oleh pengajar di SMA N 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo maka dapat menciptakan *employee engagement*.

#### **4.8.3 Pengaruh *workplace fun* terhadap OCB**

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *workplace fun* terhadap OCB diperoleh nilai t hitung sebesar 5,349 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan t tabel 1,98422, maka t hitung > t tabel dan nilai signifikan > 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *workplace fun* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* secara signifikan, yang artinya hipotesis yang ditawarkan diterima H3 diterima dan H0 ditolak.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fluegge-woolf (2014), dalam penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa *workplace fun* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sehingga suasana kerja yang menyenangkan yang tercipta di dalam organisasi dapat mempengaruhi timbulnya perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu tanpa mengharapkan imbalan atau reward akan tetapi semua dilakukan dengan ikhlas dan didedikasikan untuk organisasi agar semakin maju..

Dari penelitian yang telah dilakukan bahwa kondisi *workplace fun* atau menyenangkan akan menciptakan perilaku *organizational citizenship behaviour* pada pengajar/guru di SMA N 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo. Sehingga ketika kondisi *workplace fun* meningkat maka dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behaviour*.

#### **4.8.4 Pengaruh employee engagement terhadap kinerja**

Dari pengujian t yang telah dilakukan pada pengaruh variabel *employee engagement* terhadap variabel kinerja, dapat diketahui bahwa nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 3,787 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan dengan t tabel sebesar 1,98422, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel *employee engagement* terhadap variabel kinerja secara signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis yang ditawarkan diterima yaitu H4 diterima dan H0 ditolak.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sim (2016) yang menyatakan bahwa *employee engagement* yang dimiliki oleh seorang individu dapat menciptakan kinerja yang berkualitas lebih baik, dan hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, yang mana dimensi variabel *employee engagement* yang digunakan pada penelitiannya adalah *vigor, dedication dan absorption*. Berdasarkan hasil

penelitian bahwa hipotesis diterima, maka jika kondisi *employee engagement* tercipta dan dimiliki oleh guru di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo akan meningkatkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi tempat mereka bekerja.

#### 4.8.5 Pengaruh OCB terhadap kinerja

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,341 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,021. Dan dibandingkan dengan t tabel yang bernilai 1,98422, maka t hitung > t tabel dan untuk nilai signifikan  $0,021 < 0,05$ . Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pada guru pengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang ditawarkan diterima yaitu H5 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri dan Utami (2017) yang menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behaviour* yang menggunakan dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja. Jika seorang individu mempunyai perilaku *organizational citizenship behaviour* (ocb) maka akan mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik, sehingga ketika perilaku *organizational citizenship behaviour* (ocb) individu meningkat maka akan meningkatkan kinerja, dengan kinerja yang lebih baik akan mendorong terciptanya organisasi yang lebih maju dan mampu untuk bersaing.

#### **4.8.6 Pengaruh workplace fun terhadap kinerja yang dimediasi employee engagement**

Berdasarkan *sobel test* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai *t* hitung yang diperoleh sebesar 3,44262 dengan taraf signifikan 5%, *t* tabel diperoleh nilai sebesar 1,98422 jika dilakukan perbandingan *t* hitung dengan *t* tabel, dapat diketahui bahwa *t* hitung > *t* tabel, yang berarti terdapat pengaruh variabel *workplace fun* terhadap kinerja melalui variabel mediasi *employee engagement*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini variabel *employee engagement* dapat memediasi pengaruh *workplace fun* terhadap kinerja secara signifikan. Dan hipotesis yang ditawarkan diterima yaitu H6 diterima dan H0 ditolak.

Fluegge-woolf (2014) menyatakan bahwa dengan mendorong terciptanya kondisi atau kegiatan yang menyenangkan di tempat kerja akan berpengaruh positif mempengaruhi sikap dan produktivitas baik individu ataupun kelompok. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desai (2013) juga menyatakan bahwa kondisi yang menyenangkan di tempat kerja mereka akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Hasil penelitian yang telah dilakukan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Fluegge-woolf (2014) bahwa keterlibatan pekerja terhadap pekerjaannya dapat memediasi antara *workplace fun* dengan kinerja kreatif yang dihasilkan.

#### **4.8.7 Pengaruh workplace fun terhadap kinerja yang dimediasi oleh OCB**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dilakukan *sobel test* untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel workplace fun terhadap kinerja yang dimediasi oleh OCB yang dilakukan kepada pengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo. Diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,13041. Sedangkan nilai  $t$  tabel dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai sebesar 1,98422. Dan dilakukan perbandingan antara  $t$  hitung dengan  $t$  tabel maka dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yang artinya variabel organizational citizenship behaviour dapat memediasi pengaruh workplace fun terhadap kinerja secara signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang ditawarkan diterima yaitu  $H_7$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fluegge-woolf (2014) menyatakan bahwa kesenangan ditempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terciptanya perilaku OCB. Al-Mahasneh (2015) menyatakan bahwa perilaku OCB yang tercipta pada pekerja dapat meningkatkan kinerja seperti (Abrar & Isyanto, 2019) menyatakan dengan adanya perilaku organizational citizenship behaviour yang dimiliki oleh individu dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Sehingga jika kesenangan ditempat kerja dapat meningkatkan perilaku OCB, dan OCB dapat mendorong terciptanya kinerja yang lebih tinggi, maka organizational citizenship behaviour dapat memberikan hubungan mediasi workplace fun dengan kinerja dan hasil dari penelitian ini membuktikan OCB dapat memediasi hubungan workplace fun terhadap kinerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada guru pengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo mengenai pengaruh *workplace fun* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *employee engagement* dan *organizational citizenship behaviour*, dan telah dilakukan analisis data maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh *workplace fun* terhadap kinerja, yang mana hal ini berdasarkan dengan hasil  $t$  hitung sebesar 2,415 lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1,98422 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,018. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh *workplace fun* terhadap kinerja pada guru pengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.
2. Ada pengaruh *workplace fun* terhadap *employee engagement*, hal ini berdasarkan dengan hasil  $t$  hitung sebesar 8,300 lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1,98422 dan nilai signifikan diperoleh 0,000. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh *workplace fun* terhadap *employee engagement* pada guru pengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.

3. Ada pengaruh *workplace fun* terhadap *organizational citizenship behaviour* , hal ini berdasarkan dengan hasil t hitung sebesar 5,349 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98422 dan nilai signifikan diperoleh 0,000. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh *workplace fun* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada guru pengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.
4. Ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja , hal ini berdasarkan dengan hasil t hitung sebesar 3,787 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98422 dan nilai signifikan diperoleh 0,000. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 diterima yang artinya terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pada guru pengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.
5. Ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja, dengan berdasarkan hasil t hitung sebesar 2,341 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98422 dan nilai signifikan diperoleh 0,021. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H5 diterima yang artinya terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pada guru pengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.
6. Ada pengaruh *workplace fun* terhadap kinerja dengan variabel mediasi *employee engagement*, dengan berdasarkan hasil t hitung sebesar 3,44262 lebih besar dari t tabel yaitu 1,98422. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H6 diterima yang artinya terdapat pengaruh *workplace fun* terhadap kinerja melalui



mediasi *employee engagement* pada guru pengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.

7. Ada pengaruh *workplace fun* terhadap kinerja melalui mediasi *organizational citizenship behaviour*, dengan berdasarkan  $t$  hitung sebesar 2,13041 lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 1,98422. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_7$  diterima yang artinya terdapat pengaruh *workplace fun* terhadap kinerja dengan mediasi *organizational citizenship behavior* pada guru pengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan jumlah sampel yang diteliti, pada penelitian ini menggunakan 104 sampel. Dan hanya menggunakan responden yaitu guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang melalui perantara, sehingga kemungkinan terdapat jawaban responden pada kuisisioner tidak sesuai dengan keadaan responden.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pembahasan dan kesimpulan yang didapat, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan semua pihak di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo untuk dapat memperhatikan dan meningkatkan *workplace fun, employee engagement* dan *organizational citizenship behaviour* didalam organisasinya, karena variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja yang lebih baik guna kemajuan suatu organisasi tempat mereka bekerja.
2. Untuk para pekerja yaitu seluruh Bapak dan Ibu Guru di SMA Negeri 1 Simo dan SMK Bhinneka Karya Simo diharapkan untuk dapat berusaha memberikan hasil kinerja yang baik, selalu memberikan masukan, ide atau pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan jobdesknya serta dapat berpartisipasi aktif dalam segala kegiatan di dalamnya agar tercapainya visi dan misi organisasi dan demi kemajuan dan keberlangsungan organisasi tempat mereka kerja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel baru serta dapat memperluas ruang lingkup penelitian pada pengambilan data penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto. (2019). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP ( Studi Pada PT . Urchindize Cabang Madura ) THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR ( OCB ) TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE ( A Study at PT . Urchindize Madura Branch )*. 7(2), 106–114.
- Al-Mahasneh, M. A. (2015). The impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality. *European Journal of Business and Management*, 7(36), 108–118.
- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun ISSN : 1412-629X*. 17, 14–23.
- Ariawaty, R. N., & Evita, S. N. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*.
- Chan, S. C. H., & Mak, W. M. (2016). Have you experienced fun in the workplace?: An empirical study of workplace fun, trust-in-management and job satisfaction. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1), 27–38.  
<https://doi.org/10.1108/JCHRM-03-2016-0002>
- Chandra, C., Remiasa, M., Si, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pt intiland grande*. 6(1).
- Desai, M. T. (2013). *Effect of Workplace Fun on Employee Morale and Performance Ms . Bhoomi Patel*. (2277), 323–326.
- Djastuti, I. (2019). *Fun at Work and Employee Performance : The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Manufacturing Companies*. 16(2003), 153–162.

- Ferdinand, A. (2014). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN* (kelima). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fluegge-woolf, E. R. (2014). *Play hard , work hard Fun at work and job performance*. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2012-0252>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Han, H., Kim, W., & Jeong, C. (2016). Workplace fun for better team performance: focus on frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(7), 1391–1416. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0555>
- Harjali. (2016). *Harjali Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo*. 10(1), 79–107.
- Hasbi, M., & Yusman. (2016). *Kinerja Guru Aqidah Akhlak, Skl, Al-Qur'an Hadits, Fiqih di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Al-Ikhlas Keban II Kec. Sanga Desa Kab. Muba*. 2, 68–85.
- Heriyanto, & Hidayati, S. N. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. VI, 67–76.
- Kamalan, K., & Sutha, J. (2017). Influence of Fun/Entertainment at Workplace on Employee Performance in Sri Lankan IT sector. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 4(11), 739–748. <https://doi.org/10.21276/sjebm.2017.4.11.1>
- Kasiran. (2008). *No Title*.
- Koswara, & Rasto. (2016). *Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi*. 1, 61–71.

- Lailatusaadah. (2015). *Upaya peningkatan kinerja guru*. 3, 15–25.
- Matofani, N., & Djastuti, I. (2016). ANALISIS PENGARUH FUN AT WORK TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) DENGAN KEPUASAN KERJA DAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Pada PT Djarum di Kudus ). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* Volume, 4(2015), 1–9.
- Merican, F., & Kedah, M. (2017). *THE INFLUENCE OF WORKPLACE FUN ON JOB OUTCOMES : A STUDY AMONG*. (May).
- Mücelandili, B., & Erdil, O. (2016). Finding Fun in Work: The Effect of Workplace Fun on Taking Charge and Job Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 304–312. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.034>
- Nasution, S. (2017). *Variabel penelitian*. 1–9.
- Patel, B., & Desai, T. (2013). *HRM Pengaruh Kerja Fun terhadap Semangat Kerja Karyawan*. (May), 323–326.
- Permatasari, Y. A. (2018). *Peran Fun at Work terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi ( Studi pada Karyawan CV . Haryan Handycrafts Solo )*. 06(01), 14–24.
- Plester. (2016). *Employee Relations : The International Journal Article information :*
- Puspadewi, U. I. (2016). ANALISIS TENTANG EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PERUSAHAAN JASA ( STUDI PADA KARYAWAN PATRA JASA CONVENTION HOTEL SEMARANG ). 5, 1–14.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) TERHADAP KINERJA ( Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu )*. 46(1), 27–34.

- Ramaliya. (2018). *PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DALAM PEMBELAJARAN*. 9(1), 77–88.
- RIDHA, N. (2017). *PROSES PENELITIAN, MASALAH, VARIABEL DAN PARADIGMA PENELITIAN* Nikmatur Ridha. 14(1), 62–70.
- Sarwono, J. (2011). *MENGENAL PATH ANALYSIS : SEJARAH , PENGERTIAN DAN APLIKASI*. 11, 285–296.
- Setiawan, kiki cahaya. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. 1(2), 43–53.
- Sim, D. S. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Agora*, 4(2), 374–380.
- Sudaryono. (2011). Aplikasi Analisis ( Path Analysis ) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan Dan Budaya*, 17(4).
- Supriyadi, N. Y., & Sarino, A. (2019). *Kunci untuk meningkatkan kinerja ( The key to improving performance )*. 4, 55–66. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14955>
- Susanto, H. (2012). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU THE FACTORS OF AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE TEACHERS ' OF STATE VOCATIONAL HIGH SCHOOL. *Pendidikan Vakasi*, 2(2), 197–212.
- Sutha, I. A. K. W., Thanaya, I. N. A., & Yansen, I. W. (2014). *The ANALYSIS OF COMMUNITY ' S SATISFACTION WITH THE SERVICE OF OFFICE*. 2(2), 78–86.
- Suzana, A. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)*.

*XIX*(1), 42–50.

Tews, M. J., Michel, J. W., & Allen, D. G. (2014). *Human Relations*. (July).  
<https://doi.org/10.1177/0018726713508143>

Tsaur, S., Hsu, F., & Lin, H. (2019). International Journal of Hospitality Management  
Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality : The role of  
psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*,  
81(March), 131–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.016>

Wohon, S. C., Hatidja, D., & Nainggolan, N. (2017). *PENENTUAN MODEL  
REGRESI TERBAIK DENGAN MENGGUNAKAN METODE STEPWISE (  
STUDI KASUS : IMPOR BERAS DI SULAWESI UTARA ) DETERMINING THE  
BEST REGRESSION MODEL USING STEPWISE METHOD ( CASE STUDY :  
RICE IMPORTS IN NORTH SULAWESI )*.

Yusup, F. (2018). *UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS*. 7(1), 17–23.

# LAMPIRAN



## Lampiran 1

## Jadwal Penelitian

No	Tahun	2020															
	Bulan	Agustus				September				Oktober				November			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X													
2	Konsultasi				X	X											
3	Revisi Proposal						X	X	X	X	X						
4	Ujian Seminar Proposal													X			
5	Pengumpulan Data																
6	Analisis Data																
7	Penulisan Naskah Skripsi																
8	Pendaftaran Munaqasah																
9	Ujian Munaqasah																

No	Tahun	2022															
	Bulan	Mei				Juni				Juli				Oktober			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																
2	Konsultasi																
3	Revisi Proposal																
4	Ujian Seminar Proposal																
5	Pengumpulan Data			X	X	X	X										
6	Analisis Data							X	X	X	X	X	X				
7	Penulisan Naskah Skripsi																
8	Pendaftaran Munaqasah																X
9	Ujian Munaqasah																

Lampiran 2

Kuisisioner Penelitian

Tanggal kuisisioner :
-----------------------

## KUISISIONER PENELITIAN

### Identitas Responden

Nama : .....

Jenis kelamin : .....

Nama sekolah/ tempat mengajar : .....

Umur : .....

Status guru : .....

Lama masa kerja : .....

### Petunjuk Pengisian

1. Mohon untuk mengisi identitas terlebih dahulu dengan benar sesuai dengan keadaan identitas bapak/ibu.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut pedapat anda. Dan berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang anda pilih berdasarkan pendapat anda.
3. Dan diharapkan tidak memilih jawaban lebih dari satu.

### Keterangan:

**STS : Sangat Tidak Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**N : Netral**

**S : Setuju**

**SS : Sangat Setuju**

### A. Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat memahami karakteristik belajar setiap peserta didik yang saya ajar					
2	Saya selalu berusaha membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik saya					
3	Saya selalu memberikan penilaian terhadap tugas ataupun tes yang saya berikan pada siswa					
4	Saya berusaha selalu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional serta selalu menjunjung kode etik guru					
5	Saya bertanggung jawab penuh akan tugas saya sebagai pengajar					
6	Saya tidak diskriminatif kepada seluruh anak didik saya baik berdasarkan agama, suku, ras, jenis kelamin, status sosial ekonomi, saya anggap sama dan tidak membeda-bedakannya					
7	Saya berusaha untuk membina hubungan baik dengan menjalin komunikasi sesama guru/tenaga pendidik, peserta didik, orang tua/ masyarakat					
8	Saya menguasai betul mengenai materi pelajaran yang menjadi bidang keahlian saya					
9	Saya menguasai metode-metode belajar yang dapat saya sampaikan kepada peserta didik saya agar kegiatan belajar mengajar lebih bervariasi serta menyenangkan sehingga peserta didik mudah memahami materi yang disampaikan					

### B. Variabel *Workplace Fun* ( Kesenangan ditempat kerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Mengadakan acara gathering atau					

	outbound					
2	Melakukan perayaan acara ulang tahun rekan kerja ataupun organisasi					
3	Organisasi tempat saya bekerja sangat menghargai pekerja yang berprestasi					
4	Pimpinan/kepala sekolah mendorong adanya kesenangan ditempat kerja					
5	Tempat saya bekerja memiliki suasana yang menyenangkan					
6	Pimpinan saya memberikan kebebasan untuk saya bermain hp/laptop untuk mendengarkan music atau untuk kegiatan lain ketika istirahat atau tidak dalam jam kerja					
7	Saya ikut berpartisipasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan					
8	Saling berbagi makanan dengan rekan kerja					
9	Menjalin hubungan persahabatan dengan rekan kerja					
10	Saya dan rekan kerja saya sering berbagi cerita dan saling bercanda					

### C. Variabel *Employee Engagement* ( Keterlibatan kerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja					
2	Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja					
3	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja					
4	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan					
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna					
7	Saya selalu berusaha untuk fokus ketika sedang menjalankan pekerjaan					

8	Saya sangat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
9	Ketika saya sedang bekerja saya merasa waktu begitu cepat berlalu					

**D. Variabel Organisational Citizenship Behavior /OCB ( Perilaku sukarela seorang pekerja tanpa mengharap penghargaan)**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Ketika ada teman yang membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya dengan sukarela					
2	Saya akan membantu dan menjelaskan kepada rekan kerja baru ketika ada tugas pekerjaan yang kurang dimengerti					
3	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai organisasi saya kepada orang lain					
4	Saya selalu sharing dengan teman atau pimpinan mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada didalam organisasi saya					
6	Saya selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan di tempat saya bekerja.					
7	Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kemajuan organisasi					
8	Saya selalu berusaha untuk berangkat lebih awal					

Tanda tangan responden

(.....)









## Lampiran 4

## Tabulasi Data Penelitian Variabel Employee Engagement

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total (Y1)
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
7	4	5	4	5	4	5	5	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
15	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31
16	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
17	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
20	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	4	4	4	4	5	4	5	40
23	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
26	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
27	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total (Y1)
29	4	4	3	5	4	4	4	4	5	37
30	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
31	4	4	3	5	4	4	4	4	5	37
32	4	4	3	5	4	4	4	4	5	37
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
36	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
37	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	3	5	4	4	4	4	5	37
41	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
44	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
45	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
46	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
51	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
53	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
54	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
55	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
56	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
57	4	4	3	5	4	4	4	4	5	37
58	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total (Y1)
59	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
60	5	5	4	4	4	4	5	4	5	40
61	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
62	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
63	5	5	4	5	5	4	4	5	4	41
64	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	3	4	4	5	5	5	5	5	4	40
68	4	5	4	5	5	5	5	5	4	42
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
71	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
72	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
73	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
74	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
75	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
76	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
77	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
81	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
83	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
84	5	2	5	5	5	5	5	5	5	42
85	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
86	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
87	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
88	5	4	5	5	4	4	4	4	5	40



No	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Total (Y2)
11	4	4	5	5	5	5	5	5	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	5	5	5	5	5	5	38
15	4	4	3	4	4	3	3	3	28
16	5	5	4	4	5	5	4	5	37
17	4	4	4	4	4	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	4	4	4	37
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	5	33
21	5	5	4	3	4	4	4	5	34
22	5	4	3	4	4	4	4	5	33
23	5	4	5	5	5	5	5	5	39
24	5	5	4	3	4	4	4	5	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	4	4	5	5	5	5	38
27	5	5	5	4	4	4	4	5	36
28	3	4	3	3	3	4	3	3	26
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	4	5	5	5	5	5	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	5	5	5	5	4	5	5	39
34	5	5	4	5	5	5	5	5	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	4	5	4	4	4	5	36
37	5	5	4	3	4	4	4	5	34
38	4	5	4	3	4	4	4	5	33
39	5	5	4	3	4	4	4	5	34
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	4	5	5	5	5	5	39
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	5	4	5	5	5	4	5	38
44	5	5	4	5	4	4	4	4	35





## Lampiran 6

## Tabulasi Data Penelitian Kinerja

<b>No</b>	<b>Z.1</b>	<b>Z.2</b>	<b>Z.3</b>	<b>Z.4</b>	<b>Z.5</b>	<b>Z.6</b>	<b>Z.7</b>	<b>Z.8</b>	<b>Z.9</b>	<b>Total Z</b>
1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40
3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
11	4	4	4	5	4	5	4	5	3	38
12	4	4	4	4	5	3	4	4	4	36
13	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
14	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
15	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
16	5	5	4	5	5	5	4	5	4	42
17	5	5	4	5	5	5	4	5	4	42
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
21	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
23	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
24	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37



<b>No</b>	<b>Z.1</b>	<b>Z.2</b>	<b>Z.3</b>	<b>Z.4</b>	<b>Z.5</b>	<b>Z.6</b>	<b>Z.7</b>	<b>Z.8</b>	<b>Z.9</b>	<b>Total Z</b>
26	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
27	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
30	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	4	5	4	5	5	5	5	4	4	41
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
36	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
37	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39
38	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
39	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
41	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
43	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
44	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
45	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
46	4	5	3	5	5	5	4	4	4	39
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
51	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
52	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42

<b>No</b>	<b>Z.1</b>	<b>Z.2</b>	<b>Z.3</b>	<b>Z.4</b>	<b>Z.5</b>	<b>Z.6</b>	<b>Z.7</b>	<b>Z.8</b>	<b>Z.9</b>	<b>Total Z</b>
53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
54	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
55	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
56	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
58	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
59	4	4	5	5	5	5	4	5	4	41
60	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
61	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
62	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
63	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
65	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	3	3	4	5	5	5	4	4	3	36
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
69	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
70	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
71	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
72	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
74	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
75	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
77	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
78	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
79	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41







N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

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

## Lampiran 9

### Hasil Uji Validitas Employee Engagement

#### Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1
Y1.1 Pearson Correlation	1	.527**	.567**	.237*	.518**	.308**	.255**	.256**	.333**	.692**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.016	.000	.001	.009	.009	.001	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y1.2 Pearson Correlation	.527**	1	.425**	.286**	.427**	.291**	.326**	.107	.150	.608**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.003	.001	.280	.129	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y1.3 Pearson Correlation	.567**	.425**	1	.296**	.485**	.353**	.366**	.357**	.248*	.714**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.011	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y1.4 Pearson Correlation	.237*	.286**	.296**	1	.324**	.301**	.383**	.491**	.235*	.605**
Sig. (2-tailed)	.016	.003	.002		.001	.002	.000	.000	.017	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y1.5 Pearson Correlation	.518**	.427**	.485**	.324**	1	.450**	.314**	.355**	.158	.689**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.001	.000	.109	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y1.6 Pearson Correlation	.308**	.291**	.353**	.301**	.450**	1	.429**	.330**	.276**	.646**
Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.002	.000		.000	.001	.005	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y1.7 Pearson Correlation	.255**	.326**	.366**	.383**	.314**	.429**	1	.569**	.224*	.668**
Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000	.000	.001	.000		.000	.022	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y1.8 Pearson Correlation	.256**	.107	.357**	.491**	.355**	.330**	.569**	1	.291**	.648**
Sig. (2-tailed)	.009	.280	.000	.000	.000	.001	.000		.003	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y1.9 Pearson Correlation	.333**	.150	.248*	.235*	.158	.276**	.224*	.291**	1	.515**
Sig. (2-tailed)	.001	.129	.011	.017	.109	.005	.022	.003		.000

N		104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y1	Pearson Correlation	.692**	.608**	.714**	.605**	.689**	.646**	.668**	.648**	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		104	104	104	104	104	104	104	104	104	104

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

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

## Lampiran 10

### Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior

#### Correlations

	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2
Y2.1 Pearson Correlation	1	.676**	.377**	.370**	.428**	.380**	.261**	.443**	.677**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y2.2 Pearson Correlation	.676**	1	.342**	.236*	.419**	.369**	.326**	.424**	.647**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.016	.000	.000	.001	.000	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y2.3 Pearson Correlation	.377**	.342**	1	.446**	.387**	.317**	.434**	.364**	.656**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y2.4 Pearson Correlation	.370**	.236*	.446**	1	.458**	.415**	.499**	.434**	.694**
Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y2.5 Pearson Correlation	.428**	.419**	.387**	.458**	1	.767**	.640**	.396**	.783**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y2.6 Pearson Correlation	.380**	.369**	.317**	.415**	.767**	1	.651**	.443**	.757**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y2.7 Pearson Correlation	.261**	.326**	.434**	.499**	.640**	.651**	1	.530**	.766**
Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y2.8 Pearson Correlation	.443**	.424**	.364**	.434**	.396**	.443**	.530**	1	.713**





Y2.8	Pearson Correlation	.443**	.424**	.364**	.434**	.396**	.443**	.530**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y2	Pearson Correlation	.677**	.647**	.656**	.694**	.783**	.757**	.766**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104

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

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

## Lampiran 12

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Workplace Fun (X)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	10

#### Employee Engagement (Y1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	9

#### Organizational Citizenship Behavior (Y2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

## Kinerja (Z)

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	9

## Lampiran 13

## Hasil Uji Asumsi Klasik

## Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi I

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35888704
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.056
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

## Hasil Uji Normalitas Persamaan II

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82504359
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.054
	Negative	-.083

Test Statistic	.083
Asymp. Sig. (2-tailed)	.071 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

### Hasil Uji Normalitas Persamaan III

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99899530
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.065
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

### Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.021	3.038		4.615	.000		
	X	.591	.071	.635	8.300	.000	1.000	1.000

- a. Dependent Variable: Y1

### Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.479	3.639		4.254	.000		
	X	.456	.085	.468	5.349	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y2

### Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan III

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.829	2.922		3.706	.000		
	X	.192	.079	.222	2.415	.018	.588	1.700
	Y1	.365	.096	.392	3.787	.000	.462	2.164
	Y2	.188	.080	.212	2.341	.021	.605	1.654

a. Dependent Variable: Z

### Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.049	3.296		.621	.536
	X	-.041	.077	-.052	-.529	.598

a. Dependent Variable: LNKUADRAT\_RES1

### Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.827	2.276		-1.242	.217
	X	.091	.053	.166	1.705	.091

a. Dependent Variable: LNKUADRAT\_RES2

### Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan III

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.842	3.178		1.209	.230
	X	.105	.086	.154	1.217	.227
	Y1	-.060	.105	-.082	-.573	.568
	Y2	-.167	.087	-.238	-1.907	.059

a. Dependent Variable: LNKUADRAT\_RES3

### Lampiran 14

#### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419.952	3	139.984	34.011	.000 <sup>b</sup>
	Residual	411.586	100	4.116		
	Total	831.538	103			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), Y2, X, Y1

## Lampiran 15

## Hasil Analisis Regresi Linear

## Persamaan I

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.397	2.3704

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.021	3.038		4.615	.000
	X	.591	.071	.635	8.300	.000

a. Dependent Variable: Y1

## Persamaan II

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 <sup>a</sup>	.219	.211	2.8389

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y2

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.479	3.639		4.254	.000
	X	.456	.085	.468	5.349	.000

a. Dependent Variable: Y2

## Persamaan III

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.490	2.0288

a. Predictors: (Constant), Y2, X, Y1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.829	2.922		3.706	.000
	X	.192	.079	.222	2.415	.018
	Y1	.365	.096	.392	3.787	.000
	Y2	.188	.080	.212	2.341	.021

a. Dependent Variable: Z

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. DATA PRIBADI**

Nama : Devi Hastuti  
Tempat, Tanggal Lahir : Boyolali, 12 November 1999  
Agama : Islam  
Alamat : Sentul, RT 06 RW 04, Keyongan, Nogosari, Boyolali  
Kewarganegaraan : Indonesia

### **B. PENDIDIKAN**

2004 – 2005 : TK Pertiwi II Keyongan  
2005 – 2008 : SD Negeri 2 Keyongan  
2008 – 2011 : SD Negeri Baseran  
2011 – 2014 : SMP Negeri 1 Nogosari  
2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Nogosari