

**SKRIPSI**

**PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI DAN KEPERIBADIAN  
INDIVIDU TERHADAP PERILAKU PEGAWAI KONTRAK DI  
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi  
Strata Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**Disusun Oleh :**

**MEGAWIRVA KOMALA**

**NPM : 181000461201043**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2022**

## ABSTRAK

### PENGARUH KETERIKATAN PEGAWAI DAN KEPERIBADIAN INDIVIDU TERHADAP PERILAKU PEGAWAI KONTRAK DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SOLOK

MEGAWIRVA KOMALA  
NPM. 181000461201043

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterikatan Pegawai dan Kepribadian Individu terhadap Perilaku Pegawai kontrak di Sekretariat Daerah Kota Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kontrak yang berjumlah 40 orang. Dengan jenis penelitian Kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* atau *nonprobability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket/kuesioner.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel Keterikatan Pegawai dan Kepribadian Individu berpengaruh terhadap Perilaku Pegawai kontrak di Sekretariat Daerah Kota Solok  $Y = 3,922 + 0,735X_1 + 0,173X_2 + e$ . Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel X1 Keterikatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Pegawai dengan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $9,940 > 2,026$  dan nilai tingkat signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel X2 Kepribadian Individu berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Pegawai nilai diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,150 > 2,026$  dan nilai signifikansinya  $0,038 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dari uji f yang dilakukan didapatkan bahwa Keterikatan Pegawai dan Kepribadian Individu berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Pegawai dengan f hitung yaitu  $76,707 > f_{tabel}$   $3,24$  dengan nilai signifikansinya yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dari Uji Determinasi nilai R square sebesar 0,806 atau sebesar 80,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Keterikatan Pegawai dan Kepribadian Individu adalah sebesar 80,6%. Sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci : Keterikatan Pegawai, Kepribadian Individu dan Perilaku Pegawai**

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND INDIVIDUAL PERSONALITY ON CONTRACT EMPLOYEE BEHAVIOR IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF SOLOK CITY

MEGA WIRVA KOMALA

NPM. 181000461201043

MUHAMMAD YAMIN MAHAPUTRA UNIVERSITY

This research was conducted at the Regional Secretariat of Solok City. The purpose of this study was to determine how much influence employee engagement and individual personality had on the behavior of contract employees at the Regional Secretariat of Solok City. In this study, the population is 40 contract employees. The type of research is quantitative and the sampling technique is using purposive sampling or non-probability sampling. The data collection technique used is by using a questionnaire/questionnaire.

Based on multiple linear regression analysis of Employee Engagement and Individual Personality variables affect the behavior of contract employees at the Regional Secretariat of Solok City  $Y = 3.922 + 0.735X_1 + 0.173X_2 + e$ . From the t-test that was carried out, it was found that the variable  $X_1$  Employee Engagement has a significant influence on employee behavior with t count greater than t table  $9.940 > 2.026$  and a significant level value of  $0.000 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Variable  $X_2$  Individual Personality has a significant effect on employee behavior, the value is known to be t count  $>$  t table, namely  $2.150 > 2.026$  and the significance value is  $0.038 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. From the f test, it was found that Employee Engagement and Individual Personality have a simultaneous effect on employee behavior with f count  $76,707 >$  f table  $3,24$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. From the Determination Test, the value of R square is 0.806 or 80.6%. This indicates that the contribution of the Employee Engagement and Individual Personality variables is 80.6%. While the remaining 19.4% is influenced by other variables.

**Keywords: Employee Engagement, Individual Personality and Employee Behavior**

## DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, K. (2019). Tinjauan Pustaka: Teori Perilaku. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 53(9), 1689–1699. [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id)
- Claresta, A. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi pada Perawat dan Bidan RS Permata Bunda Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1–17. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/6078/5351>
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Erha Clinic. *Kinerja*, 16(2), 166–174.
- Fauzia, N. K., & Marwansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(1), 33–42.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizrnsip Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23.
- Islamy, F. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Jurnal 2 employee engagement. *AGORA*, 4(2), 1–7.
- Martono, N. (2012). *Medote Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Anlisis Data Sekunder* (N. Martono (ed.); Revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Suryani (ed.); 2nd ed.). Bumi Aksara.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2013). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai dan Turnover Intention Di Hotel D'Season Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 93–105.

- Pangastuti, R. L. (2018). *Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 3(1), 88–92.
- Purba, S., Revida, E., & Dkk. (2020). Perilaku Organisasi. In *Yayasan Kita Menulis*. kitamenulis.id
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai di Human Capital Center. *Journal Manajemen Indonesia*, Vol.14(No.1), 47–58.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sugiyono (ed.); 2nd ed.). CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sugiyono (ed.); 1st ed.). CV. Alfabeta.
- Suprayitno. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Surakarta. *Journal of Business and Banking*, 11(1), 35–47.
- Tahir, A. (2014). Buku Ajar Perilaku Organisasi. In *Buku Ajar Perilaku Organisasi*.
- Thufailah, D. Q., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap Turnover Intention pada pegawai PT . PLN Pusharlis ( Persero ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis UIB*, 12(2), 1039–1049.