



**PENGARUH *TELEWORKING*, MOTIVASI BEKERJA, DAN
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT CIPUTRA BALAI PROPERTY)**

SKRIPSI

Ivan Prayoga Eka Putra 1910111181

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA**

2023



**PENGARUH *TELEWORKING*, MOTIVASI BEKERJA, DAN
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT CIPUTRA BALAI PROPERTY)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**

Ivan Prayoga Eka Putra 1910111181

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN
JAKARTA**

2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Ivan Prayoga Eka Putra

Nim : 1910111181

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pertanyaan saya ini maka saya bersedia dituntut dan diproses dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 9 Desember 2022

Yang menyatakan,



Ivan Prayoga Eka Putra

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ivan Prayoga Eka Putra
NIM : 1910111181
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH *TELEWORKING*, MOTIVASI BEKERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT CIPUTRA BALAI PROPERTY)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti ini Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta berhak menyimpan, mengahlimedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Jakarta, 24 Januari 2023

Yang menyatakan,



Ivan Prayoga Eka Putra

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

SKRIPSI

PENGARUH *TELEWORKING*, MOTIVASI BEKERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT CIPUTRA BALAI PROPERTY)

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Ivan Prayoga Eka Putra 1910111181

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal : 3 Januari 2023
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima



Drs. Svarif Ali, M.Si., CHRP
Ketua Penguji



Dr. Yudi Nur Supriadi S.Sos.I, MM, CRA., CRP., CMA
Penguji I



Dr. Suryani Maryam, S.Kep., Ns., MM
Penguji II (Pembimbing)



Dr. Dianwicakasih Arieffiara, SE., Ak., M.Ak., CA., CSRS
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Siti Hidayati, S.E., M.M
Ketua Program Studi

Disahkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 3 Januari 2023

**PENGARUH *TELEWORKING*, MOTIVASI BEKERJA, DAN
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT CIPUTRA BALAI PROPERTY)**

Oleh

Ivan Prayoga Eka Putra

ABSTRACT

Employee performance is the result of a person's work in quality and quality in accordance with predetermined standards based on the responsibilities given. The phenomenon taken is a decrease in employee performance at PT Ciputra Balai Property. This research is a quantitative study with the aim of analyzing and proving the effect of Teleworking, Work Motivation, and Employee Engagement on Employee Performance in the case study of PT Ciputra Balai Property. This study used a population of PT Ciputra Balai Property employees in the Business Development, Marketing, HRD, and Finance & Accounting sections of 170 respondents. The sample in this study used 120 respondents who were selected through a probability sampling technique or a sampling technique that provides equal opportunities for each element or member of the population to be selected as a sample. The data in this study were obtained from distributing questionnaires which would be analyzed using the Partial Least Square (PLS) method and assisted by using the SmartPLS application. The results obtained in this study are: (1) the teleworking variable has a positive and significant effect on employee performance variables with an original sample value of 0.273, (2) work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance variables with an original sample value of 0.322, and (3) the Employee Engagement variable has a positive and significant effect on the Employee Performance variable with an Original Sample value of 0.246.

Key Words: *Teleworking, Work Motivation, Employee Engagement, Employee Performance*

**PENGARUH *TELEWORKING*, MOTIVASI BEKERJA, DAN
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT CIPUTRA BALAI PROPERTY)**

Oleh

Ivan Prayoga Eka Putra

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Fenomena yang diambil terdapat penurunan kinerja karyawan pada PT Ciputra Balai Property. Penelitian ini merupakan penelitian secara kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Teleworking*, Motivasi Bekerja, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada studi kasus PT Ciputra Balai Property. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan PT Ciputra Balai Property pada bagian Business Development, Marketing, HRD, dan Finance & Accounting sebanyak 170 responden. Sampel pada penelitian ini menggunakan responden sebanyak 120 orang yang dipilih melalui teknik *probability* sampling atau teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi tiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih jadi sampel. Data pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini merupakan: (1) Variabel *Teleworking* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,273, (2) Variabel Motivasi Bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,322, dan (3) variabel Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,246

Kata Kunci: *Teleworking*, Motivasi Bekerja, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

BERITA ACARA UJIAN



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Sekretariat : Jl RS. Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta 12450, Telp. 7692856, 7692859 Fax. 7692856
Homepage : <http://www.upnvj.ac.id> Email : puskom@upnvj.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI SEMESTER GANJIL TA. 2022/2023

Hari ini Selasa, tanggal 03 Januari 2023, telah dilaksanakan Ujian Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Ivan Prayoga Eka Putra

No.Pokok Mahasiswa : 1910111181

Program : Manajemen S.1

Dengan judul skripsi sebagai berikut :
Pengaruh Teleworking, Motivasi Bekerja, Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ciputra Balai Property)
Dinyatakan yang bersangkutan (Lulus) Tidak Lulus *)

Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Drs. Syarif Ali, M.Si., CHRP	Ketua	1.
2	Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I, M.M.	Anggota I	2.
3	Dr. Ns. Suryani Maryam, S.Kep MM	Anggota II (**)	3.

Keterangan

- *) Coret yang tidak perlu
- **) Dosen Pembimbing

Jakarta, 03 Januari 2023
Mengesahkan
A.n. DEKAN
Kaprod. Manajemen S.1

Siti Hidayati, SE, MM.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Agustus sampai dengan November 2022 dengan judul “Pengaruh *Teleworking*, Motivasi Kerja, dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ciputra Balai Property)”. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada Ibu Dr. Ns. Suryani Maryam, S.Kep.MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan saran-saran yang sangat bermanfaat.

Di samping itu, ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua dosen manajemen UPN yang pernah memberi materi selama perkuliahan, orang tua, keluarga, teman dan sahabat yang tidak henti-hentinya memberikan semangat, doa, dan bantuan kepada penulis membantu dalam penulisan usulan penelitian ini.

Penulis menyadari dalam penulisan proposal penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang dapat membangun yang dapat menyempurnakan proposal penelitian sehingga dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Penulis berharap semoga penulisan proposal penelitian ini bermanfaat dan dapat menjadi pembelajaran untuk dikembangkan di kemudian hari.

Jakarta, 28 September 2022

(Ivan Prayoga Eka Putra)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Hasil Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen.....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	9
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas MSDM	14
2.1.2.5 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3.2 Kriteria dalam Pengukuran Kinerja.....	17
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.1.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.1.4 Teleworking.....	20
2.1.4.1 Pengertian <i>Teleworking</i>	20
2.1.4.2 Keuntungan <i>Teleworking</i>	21
2.1.4.3 Dimensi <i>Teleworking</i>	22
2.1.4.4 Indikator <i>Teleworking</i>	22
2.1.5 Motivasi Bekerja.....	23
2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.1.5.2 Tujuan – Tujuan Motivasi Kerja.....	24

2.1.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
2.1.5.4	Indikator Motivasi.....	25
2.1.6	Keterikatan Karyawan.....	26
2.1.6.1	Definisi Keterikatan Karyawan.....	26
2.1.6.2	Tingkatan Keterikatan Karyawan	26
2.1.6.3	Dimensi dan Indikator Keterikatan Karyawan	27
2.2	Penelitian Terdahulu	28
2.3	Model Penelitian	31
2.3.1	Model Penelitian	31
2.4	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	32
3.1.1	Definisi Operasional.....	32
3.1.2	Pengukuran Variabel.....	33
3.2	Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1	Populasi	35
3.2.2	Sampel.....	35
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.1	Jenis Data	37
3.3.2	Sumber Data.....	37
3.3.3	Pengumpulan Data	38
3.4	Teknik Analisis Data.....	39
3.4.1	Teknik Analisis	39
3.4.2	Uji Instrumen	39
3.4.2.1	Uji Validitas	39
3.4.2.2	Uji Reliabilitas	40
3.4.3	Analisis Statistik Deskriptif	41
3.4.4	Analisis Verifikatif.....	42
3.4.5	Uji Evaluasi Model	43
3.4.6	Uji Hipotesis.....	45
3.4.6.1	Uji t (Uji Parsial).....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	46
4.2	Deskripsi Data Penelitian.....	47
4.2.1	Gambaran Profil Responden	47
4.3	Uji Hipotesis dan Analisis	50
4.3.1	Analisis Deskriptif	50
4.3.2	Gambaran Persepsi Responden.....	50
4.3.2.1	Tanggapan Responden Mengenai Teleworking.....	51
4.3.2.2	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Bekerja	52

4.3.2.3	Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan Karyawan	54
4.3.2.4	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan... ..	55
4.3.3	Uji Kualitas Data.....	57
4.3.3.1	Analisis Structural Equation Model (SEM).....	57
4.3.3.2	Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	57
4.3.3.3	Uji Validitas Deskriminan	59
4.3.3.4	Uji Reliabilitas	61
4.3.3.5	Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	62
4.3.3.6	Predictive Relevance (Q^2).....	64
4.3.4	Uji Hipotesis	65
4.3.4.1	Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.4	Pembahasan.....	68
4.4.1	Pengaruh <i>Teleworking</i> Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.4.2	Pengaruh Motivasi Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.4.3	Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan ..	72
4.5	Keterbatasan Penelitian.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN.....		79

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Ciputra Balai Property	2
Tabel 2	Data Jumlah Karyawan yang mendapat SP (Surat Peringatan) 3 Tahun Terakhir pada PT Ciputra Balai Property	5
Tabel 3	Variabel keterikatan karyawan	33
Tabel 4	Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 5	Kategorisasi Interpretasi Skor Hasil Jawaban Kuisisioner	Error!
	Bookmark not defined.	
Tabel 6	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 7	Profil Responden berdasarkan Usia.....	47
Tabel 8	Profil Responden berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 9	Profil Responden berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 10	Kategori Interpretasi Skor	50
Tabel 11	Tanggapan Responden Mengenai Teleworking	51
Tabel 12	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Bekerja.....	52
Tabel 13	Tanggapan Responden Mengenai Keterikatan Karyawan.....	54
Tabel 14	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	55
Tabel 15	Loading Faktor	57
Tabel 16	Hasil Average Variance Extracted	59
Tabel 17	Hasil Uji Cross Loading Faktor.....	60
Tabel 18	Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> (CR) dan <i>Cronbach's Alpha</i>	61
Tabel 19	Hasil Q Square.....	64
Tabel 20	Rekapitulasi Uji Hipotesis	65
Tabel 21	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Penelitian	31
Gambar 2 Hasil Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>) PLS Algorithm.....	63
Gambar 3 Hasil Bootstrapping (Uji t).....	63