

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan PT. Cebong Kayu Indo)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh**

**Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh:**

**RAHMA ANUGRAH HAYATI**

**41217042**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**BUMIAYU**

**2021**



**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan PT. Cebong Kayu Indo)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh**

**Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh:**

**RAHMA ANUGRAH HAYATI**

**41217042**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**BUMIAYU**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH WORK ENGGAGEMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Oleh

Nama : **RAHMA ANUGRAH HAYATI**

NIM : **41217042**

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Telah dipertahankan didepan dewan penguji Skripsi pada tanggal 7 bulan September tahun 2021

**DEWAN PENGUJI**

**Nama Penguji** **Tanda Tangan**

**Ketua Tim Penguji/Pembimbing**

Qori Al Banin, S.E., M,Si

NIDN. 0607098601

**Dosen Penguji I**

Mukhroji, S.E., M.M,

NIDN.0621058902

**Dosen Penguji II**

Adi Susanto S.H., S.Pd., M.M.

NIDN.06020288302

Diterima dan disahkan

Pada tanggal

|  |  |
| --- | --- |
| **Dekan**  Fakultas Ekonomika Dan Bisnis  Adi Susanto, S.H., S.Pd., M.M  NIPY. 16.01.095 | **Ketua**  Program Studi S1 Manajemen  Mukhroji, S.E., M.M  NIPY. 16.02.120 |

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahma Anugrah Hayati

NIM : 41217042

Program studi : S1 Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya dan bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali secara tertulis mengacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya perolaeh terkait skripsi ini.

Bumiayu, 27 September 2021

Yang membuat pernyataan

Rahma Anugrah Hayati

NIM. 41217042

# KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas izin dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yahya A Muhaimin, selaku Rektor Universitas Peradaban.
2. Bapak Adi Susanto, S.H., S.Pd., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban sekaligus dosen penguji 2.
3. Bapak Mukhroji, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban sekaligus dosen penguji 1.
4. Ibu Qori Al Banin, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan memberikan masukan yang sangat bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dosen penguji I dan II yang telah memberikan banyak masukan yang bermanfaat demi perbaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Terimakasih pengalaman dan pengetahuan yang telah didapatkan penulis selam a menyelesaikan studi ini.
7. Ibu dan Kakak tercinta, yang tak henti-hentinya memanjatkan doa dan selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan studi dan dalam menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis.
8. Teman-teman Program Studi S1 Manajemen angkatan 2017. Terima kasih atas kebersamaan dan keceriaan selama penulis menempuh studi di Program Studi S-1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban.
9. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan motivasinya.
10. Saudara perempuan saya Melina Ambar Astuti dan Yulyana Dewi yang selalu membantu dan memberikan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Diri saya sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha sekuat yang saya bisa, tidak menyerah walau banyak rasa dan godaan yang datang untuk berhenti, terimakasih karena sudah mau untuk tetap kuat.

# ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh *Work Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Cebong Kayuindo (CKI). Populasi dalam penelitian ini adalah 398 karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan menggunakan teknik pengambilan *Simple Random Sampling* menggunakan rumus *slovin* sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 200 responden. Kemudian dilakukan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda kemudian uji sobel. Hasil analisis regresi pertama menunjukan *Work Engagement* tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan variable *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian hasil analisis regresi kedua menunjukan *Work Engagement* dan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Hasil Uji Sobel untuk variabel *Work Engagement* sebesar 2,471 > 1,65 yang artinya variabel Komitmen Organisasi mampu memediasi antara variabel *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Uji Sobel untuk variabel *Self Efficacy* sebesar 3,847 > 1,65 yang artinya variabel Komitmen Organisasi mampu memediasi antara variabel *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja*, Work Engagement*, *Self Efficacy,* Komitmen Organisasi

# *ABSTRACT*

*The purpose of this study was to determine and analyze the role of organizational commitment in mediating the effect of work engagement and self-efficacy on job satisfaction at PT Cebong Kayuindo (CKI). The population in this study were 398 employees at PT. Cebong Kayuindo (CKI). The sampling method used is Simple Random Sampling using a random sampling technique using the Slovin formula so that the sample in study was 200 respondents. Then performed descriptive statistics, validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis then Sobel test. The results of the first regression analysis show that Work Engagement does not have positive effect on Job Satisfaction. While the variable Self Efficacy and Organizational Commitment has a positive effect on Job Satisfaction. Then the results of the second regression analysis show that Work Engagement and Self Efficacy have a positive effect on Organizational Commitment. The Sobel test results for the Work Engagement variable are 2.471 > 1.65, which means that the Organizational Commitment variable is not able to mediate between the Work Engagement variables and Job Satisfaction. The results of the Sobel test for the Self Efficacy variable are 3.847 > 1.65, which means that the Organizational Commitment variable is not able to mediate between the Self Efficacy variables on Job Satisfaction.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Engagement, Self Efficacy, Organizational Commitment*

# DAFTAR ISI

Halaman

[**HALAMAN PENGESAHAN** iii](#_Toc80571215)

[**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI** i](#_Toc80571216)v

[**KATA PENGANTAR**](#_Toc80571216) v

[**ABSTRAK** vii](#_Toc80571217)

[***ABSTRACT*** viii](#_Toc80571218)

[**DAFTAR ISI** ix](#_Toc80571219)

[**DAFTAR TABEL** xi](#_Toc80571220)

[**DAFTAR GAMBAR** xii](#_Toc80571221)

[**DAFTAR LAMPIRAN** xiii](#_Toc80571222)

[**BAB I PENDAHULUAN** 1](#_Toc80571223)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc80571225)

[B. Rumusan Masalah 8](#_Toc80571226)

[C. Tujuan Penelitian 9](#_Toc80571227)

[D. Manfaat Penelitian 9](#_Toc80571228)

[**BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN RUMUSAN MODEL PENELITIAN** 11](#_Toc80571229)

[A. Telaah Pustaka 11](#_Toc80571230)

[1. Kepuasan Kerja 11](#_Toc80571231)

[2. WorkEngagement 14](#_Toc80571232)

[3. SelfEfficacy 17](#_Toc80571233)

[4. Komitmen Organisasi 21](#_Toc80571234)

[B. Perumusan Model Penelitian 23](#_Toc80571235)

[1. Penelitian Terdahulu 23](#_Toc80571236)

[2. Perumusan Hipotesis 29](#_Toc80571237)

[3. Kerangka Pemikiran 34](#_Toc80571238)

[**BAB III METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA** 36](#_Toc80571239)

[A. Metode Penelitian 36](#_Toc80571241)

[1. Jenis Penelitian 36](#_Toc80571242)

[2. Lokasi Penelitian 36](#_Toc80571243)

[3. Waktu Penelitian 36](#_Toc80571244)

[4. Populasi Dan Sampel 36](#_Toc80571245)

[5. Sumber Data 38](#_Toc80571246)

[6. Teknik Pengumpulan Data 38](#_Toc80571247)

[7. Definisi Konsep Dan Operasional Variabel 38](#_Toc80571248)

[B. Teknik Analisis Data 40](#_Toc80571249)

[1. Analisis Deskriptif 41](#_Toc80571250)

[2. Uji Instrument 42](#_Toc80571251)

[3. Analisis Regresi Berganda 43](#_Toc80571252)

[4. Uji Sobel 46](#_Toc80571253)

[5. Uji Asumsi Klasik 47](#_Toc80571254)

[**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** 50](#_Toc80571255)

[A. Gambaran Umum Obyek Penelitian 50](#_Toc80571257)

[1. Sejarah Singkat PT. Cebong KayuIndo 50](#_Toc80571258)

[2. Visi dan Misi 51](#_Toc80571259)

[3. Struktur Organisasi 52](#_Toc80571260)

[B. Gambaran Umum Responden 54](#_Toc80571261)

[C. Analisis Data Dan Pembahasan 59](#_Toc80571262)

[1. Analisis Deskriptif 59](#_Toc80571263)

[2. Hasil Uji Instrumen 64](#_Toc80571264)

[3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda 66](#_Toc80571265)

[4. Uji Asumsi Klasik 75](#_Toc80571266)

[5. Pembahasan 77](#_Toc80571267)

[**BAB V PENUTUP** 88](#_Toc80571268)

[A. Kesimpulan 88](#_Toc80571269)

[B. Keterbatasan Penelitian 90](#_Toc80571270)

[C. Saran 90](#_Toc80571271)

[**DAFTAR PUSTAKA** 92](#_Toc80571272)

# DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Konsep dan Operasional Variabel 40

Tabel 4.1 Penyebaran dan Penerimaan Kuisoner 54

Tabel 4.2 Jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja 60

Tabel 4.3 Jawaban responden untuk variabel *work engagement* X1 61

Tabel 4.4 Jawaban responden untuk variabel *self efficacy* X2 62

Tabel 4.5 Jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi 63

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas 64

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas 65

Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda 66

Tabel 4.9 Hasil Uji F Persamaan 1 72

Tabel 4.10 Hasil Uji F Persamaan 2 73

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1 74

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2 74

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas 75

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas 76

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1 77

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 2 77

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 34

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Cebongkayu Indo 52

Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia 55

Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56

Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan 56

Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan 57

Gambar 4.6 Responden Berdasarkan Masa Kerja 58

Gambar 4.7 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 59

Gambar 4.8 Hasil Uji Sobel (1) 71

Gambar 4.9 Hasil Uji Sobel (2) 71

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner Penelitian 100

Lampiran 2 Biodata Responden 105

Lampiran 3 Jawaban Responden 110

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas 115

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas 120

Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda 121

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik 123

Lampiran 8 Hasil Uji Sobel 126

Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup 127

# BAB I

# PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah aktiva utama suatu entitas, oleh sebab itu fungsi dan tugasnya tidak tergantikan dengan sumber daya lainnya. Entitas apapun membutuhkan SDM dalam meraih sasarannya. Dengan penyelenggaraan SDM yang baik, entitas akan memiliki sumber daya manusia yang handal. Hal ini selanjutnya bermanfaat dalam melahirkan kapabilitas entitas sebaik mungkin. Selain itu, SDM di dalam organisasi memiliki harapan, keperluan dan karakter yang beragam. Peran penting manajemen dalam memberikan fasilitas, menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan merasakan kepuasan bekerja yang selanjutnya berimbas pada kenaikan produktivitas bekerja.

Kepuasan bekerja menunjukkan kondisi perasaan yang menggembirakan atau tidak menggembirakan saat para pegawai melihat pekerjaan mereka individual sebab setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang bervariasi dengan sistem penilaian yang berlaku pada dirinya (Priyono, 2012). Setiap karyawan akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang bervariasi, oleh sebab itu dalam meraih kepuasan bekerja individu diminta agar dapat melangsungkan interaksi dengan teman kerja, atasan serta menaati aturan yang berlaku di dalam entitas. Tingginya kepuasan bekerja dapat dihasilkan dari terdapatnya motivasi, dukungan, keterikatan kerja, dan kepemimpinan yang baik dalam entitas. Pada saat pegawai menemui kepuasan akan tugas yang dilaksanakannya, maka pegawai mampu melangsungkan pekerjaannya dengan *maximal* bahkan melaksanakan hal yang bukan tugasnya. Hal ini mampu menaikkan produktivitas dan hasil kinerja karyawan yang baik. Efektivitas kinerja dan keberhasilan dalam bekerja berdampak bagi kepuasan kerja. Sementara pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja berhubungan dengan tingginya kemauan untuk meninggalkan pekerjaannya, naiknya stres kerja dan timbulnya beragam persoalan psikologis dan fisik. Jika organisasi mampu mencukupi keperluan pegawai, mereka akan melangsungkan tugas dengan semua kapabilitas yang dipunyai guna mengembangkan organisasi. Komitmen pegawai bisa menjadi salah satu jaminan dalam menjaga keberhasilan suatu organisasi.

Markos & Sridevi (2010) menjelaskan ada beberapa unsur yang mendorong karyawan untuk mempunyai *work engagement* bagi organisasinya. Faktor-faktor tersebut salah satunya adalah rasa bahwa entitas dan pekerjaan mempunyai makna penting bagi karyawan. Karyawan harus merasa bahwa entitas dan pekerjaan mempunyai makna penting bagi mereka sehingga membuat mendekat dan pegawai merasakan sebagai anggota entitas yang membuat mereka menyalurkan kontribusi bagi kepentingan kedua belah pihak. Dengan demikian, karyawan dapat menjumpai makna dari pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja. Namun jika terjadi ketidakadilan dalam sebuah perusahaan dari karyawanya akan berdampak pada hubungan antar karyawan dan perusahaan yang tidak baik. Dampak yang akan timbul berikutnya kurangnya rasa memiliki pegawai akan perusahaan membuat kontribusi mereka menjadi kurang, karena pegawai belum menemukan makna akan pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja. *Work engagement* mempunyai peran penting terkait apakah seorang karyawan akan menetapkan untuk menetap atau keluar dari organisasi. Tercapainya tujuan bukan hanya menjadi tugas dari karyawan untuk berkomitmen mewujudkannya melalui *work engagement.*

Efikasi diriyang dipunyai pegawai memerlukan perhatian, kepercayaan diri dan kapabilitas yang dipunyai pegawai dalam melangsungkan tugasnya akan menetapkan kinerja pegawai. Pegawai diwajibkan agar lebih memahami dan melangsungkan pekerjaan yang lebih *challenging* dan mempunyai rasa komitmen yang besar bagi keperluan entitas dan terlahirnya sasaran yang akan diraih bersama. Menurut (Bandura, 2013) dalam *feist and feist* mengatakan *” effcacy beliefs are the foundation of human agancy”* artinya adalah “keyakinan efikasi diri sebagai dasar perwakilan manusia”. Orang-orang yang percaya bahwa dirinya mampu melangsungkan sesuatu yang mempunyai kapabilitas untuk merubah kejadian-kejadian lingkungan lebih cenderung untuk lebih banyak bertindak dan akan lebih berhasil dibandingkan orang-orang yang rendah efikasi diri. Individu yang mempunyai *self efficacy* yang baik akan berkomitmen sesulit apapun pekerjaan dan lingkungan kerjanya, hambatan yang timbul dapat dilaluinya.

Seorang karyawan dikatakan mempunyai efikasi diri yang baik ketika ia menghadapi masalah dengan penuh antusias dan meyakini bahwa masalah itu akan terselesaikan dan terlewati, sehingga jika mampu menuntaskan masalah yang dihadapi dengan berhasil akan merasa puas. *Self efficacy* ialah suatu segi wawasan terkait diri atau *self knowledge* yang memengaruhi aktivitas kita sehari-hari. Sebab efikasi diri yang dipunyai turut memengaruhi seseorang ketika menetapkan langkah yang harus dilangsungkan.

Komitmen yakni suatu sikap individu yang berperan utama dalam berkembangnya suatu organisasi yang menampungya dalam menjalankan profesinya. Menurut (Usman, 2009), komitmen yakni perilaku konsisten yakni perilaku kuat dan tangguh akan prinsip walaupun terhadang beragam risiko. Seorang yang konsisten bisa diprediksi perilakunya tidak cepat berganti-ganti, perkataan dan janji yang bisa dipegang, serta kesesuaian antara ucapan dan perilakunya. Ketidaksesuaian antara ucapan dan perilakunya, janji dengan kenyataannya bisa menurunkan hingga melenyapkan kepercayaan. Dengan komitmen bersama yang dilangsungkan karyawan akan berimbas positif atas kinerja pegawai tersebut.

Tingginya komitmen dari seluruh unsur organisasi sangat diperlukan agar sasaran individu maupun organisasi dapat diwujudkan. Komitmen organisasi mampu melahirkan rasa turut mempunyai karyawan atas organisasi atau entitas tempatnya melangsungkan pekerjaan. Dengan perasaan ini, individu merasakan keterikatan di jiwanya dengan norma-norma organisasi yang ada, dengan harapan dirinya terstimulasi untuk melangsungkan rutinitas terkait pekerjaannya.

PT. Cebong Kayuindo (CKI) adalah perusahaan di bidang interior rumah yang membuat *barecore* lapisan kayu tipis dari susunan kayu albasiah atau sengon untuk diekspor ke Taiwan. Melihat perkembangan industri yang sudah semakin modern pada saat ini, PT Cebong Kayuindo belum dalam tahap stabel dalam melakukan proses produksi. Hal ini didasari oleh persaingan bisnis antar industri yang semakin berkembang pesat dibidang yang sama. Sehingga karyawan dituntut untuk melaksanakan kinerjanya dengan maksimal untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Cebong Kayuindo (CKI) diantaranya adalah ketidaktransparan pihak perusahaan terkait kondisi keuangan yang ada pada perusahaan dan target produksi yang diterapkan tidak realistis sehingga karyawan menuntut hak untuk mendapatkan insentif dan upah sesuai dengan UMR. Hal ini menyebabkan pelayanan dalam bekerja belum maksimal, masih ada yang malas dan tidak sedikit yang tidak mematuhi aturan yang diberlakukan seperti telat masuk jam kerja dan pulang sebelum bel dibunyikan. Ketidakadilan dalam sebuah perusahaan akan berdampak pada hubungan antar karyawan dan perusahaan yang tidak baik. Dampak yang akan timbul berikutnya kurangnya rasa memiliki pegawai dan membuat keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan menjadi kurang.

Permasalahan lamanya melaksanakan pekerjaan sekitar 8 jam dimulai pukul 08.00 sampai 16.00 wib, tidak sedikit karyawan yang mengeluh lelah terlalu lama berdiri selama 3 jam bahkan 5 jam dari total 8 jam kerja sehari membuat kurang fokus dalam bekerja. Kemudian jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dalam waktu sebulan hanya dua atau tiga kali terjadi akibat dari tingkat keterampilan, ketelitian, lelah dan kurang sehat. Kebijakan tersebut membuat kayawan merasa tidak puas, dari ketidakpuasan karyawan menyebabkan karyawan ingin melakukan mogok kerja atau bahkan inisiatif untuk keluar dari perusahaan tersebut karena di perusahaan tersebut karyawan tidak berkembang dalam pekerjaannya. Adapun sistem fleksibilitas aturan dan larangan menimbulkan dampak karyawan tidak nyaman dampak buruk lainnya pada keterikatan kerja, efikasi diri dan komitmen pekerjanya. Ketika di kenyataanya mayoritas keinginan pegawai tidak tercukupi secara optimum dan menimbulkan ketidaknyamanan, para pegawai dapat menempuh sikap yang condong ke negatif atau berlawanan arah dengan pekerjaan yang dilangsungkannya.

Kepuasan bekerja umumnya dimanfaatkan menjadi landasan pengukuran tingkat kedewasaan organisasi. Salah satu pertanda yang menjadi penyebab situasi kerja suatu organisasi kurang baik yakni kepuasan bekerja yang rendah. Sebaliknya, tingginya kepuasan bekerja mengindikasi efektifitas organisasi yang artinya organisasi telah diselenggarakan dengan baik. Karyawan cenderung positif terhadap perusahannya dan memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) yang kuat serta memiliki *self efficacy* yang tinggi saat ia menemukan kepuasan atas pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan akan berupaya sebaik mungkin dengan segenap kapabilitas yang dipunyainya untuk menyampaikan performa terbaik untuk entitas tempatnya bekerja dengan menuntaskan tugasnya sebaik mungkin.

Penelitian terdahulu menemukan adanya unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilangsungkan (Sylvia, dkk, 2019) menyatakan keterikatan kerja berpengaruh signifikan bagi kepuasan kerja. Didukung (Feri, dkk, 2017) mendeskripsikan keterikatan kerja memengaruhi positif dan signifikan pada kepuasan bekerja. (Putu, dkk 2016) menyatakan efikasi diri dan stimulasi kerja memengaruhi positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Didukung oleh (Yakın & Erdil, 2012) menyatakan *selef efficacy* memengaruhi positif dan signifikan bagi kepuasan bekerja.

Penelitian yang dilangsungkan (Sri Wahyuni, 2020) mendeskripsikan komitmen organisasi memengaruhi positif dan signifikan pada kepuasan bekerja. Ilhami Yucel, Cetin Bektas (2012) komitmen organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja, berarti naiknya kepuasan bekerja yang dialami oleh pegawai dapat meningkatkan komitmen organisasinya. Namun berbeda dengan penelitian (Rizaldi dkk, 2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Purnomo et al., (2018) menjelaskan bahwa partisipasi kerja memengaruhi positif langsung bagi komitmen organisasi. (Erawati & Wahyono, 2019) menjelaskan efikasi diri memengaruhi positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Septiadi et al., (2017) menjelaskan komitmen organisasi mempunyai andil sebagai mediator keterikatan kerja bagi kepuasan kerja. Penelitian tersebut didukung oleh (M. Fitrah Nugraha, 2018) *Organizatinal commitment* secara signifikan menjadi mediator hubungan *work engagement* dan *employee empowerment* bagi *job satisfaction*.

Berdasar pada problem-problem di penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh *Work Engagement* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Cebong Kayuindo (CKI).**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI)?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI)?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Cebong Kayuindo (CKI)?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Cebong Kayuindo (CKI)?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI)?
6. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi *work engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI)?
7. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI)?
8. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi di PT. Cebong Kayuindo (CKI).
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI).
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mediasi komitmen organisasi pada *work engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI).
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mediasi komitmen organisasi pada self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI).
8. **Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian memberi manfaat yakni:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian mampu menyampaikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan secara spesifik dalam segi sumber daya manusia utamanya sehubungan dengan *work engagement*, *self efficacy*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1. Manfaat Praktis

Penelitian mampu menghasilkan konsiderasi dalam mengambil keputusan di PT. Cebong Kayu Indo (CKI) khususnya mengenai *work engagement*, *self efficacy*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

# BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN MODEL PENELITIAN

1. **Telaah Pustaka**
2. **Kepuasan Kerja**

Luthans (2012) menjelaskan kepuasan bekerja yakni kondisi perasaan senang atau perasaan positif yang bermula dari pengukuran tugas ataupun pengalaman bekerja individu. Ketidakpuasan muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Faktor penentunya yakni hal yang diharapkan oleh pegawai dari tugasnya dan hal yang diperoleh sebagai *rewards* dari tugasnya. Walaupun kepuasan bekerja sendiri penting, “faktor penentunya” ialah hubungan kepuasan bekerja pada komitmen organisasi yang memengaruhi perputaran dan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2011). Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan bekerja yakni energi positif terkait pekerjaan yang terlahir dari suatu penilaian atas ciri-cirinya. Individu dengan tingkat kepuasan bekerja yang baik mempunyai energi positif untuk pekerjaannya, sebaliknya rendahnya kepuasan individu menghadirkan energi negatif. Kepuasan bekerja (*job satisfaction*) yakni sikap umum karyawan untuk pekerjaan (Simamora, 2006). Kepuasan kerja terkait dengan beberapa faktor (As’ad, 2003) diantaranya :

1. Relasi antara manajemen dan pegawai
2. Relasi antara manajemen dan pegawai

Interaksi antara pegawai dengan pihak organisasi sering dijadikan konsiderasi dalam mencintai jabatannya. Buruknya interaksi dapat berakhir pada penghindaran dan *turnover* pegawai. Interaksi yang baik mampu dideskripsikan melalui terdapatnya kemauan manajemen untuk menjadi pendengar, mengerti dan menghormati aspirasi bawahannya, karena hal tersebut sangat mempunyai andil.

1. Keadaan kerja

Perasaan senang dapat timbul dari bersihnya lingkungan kerja, cukupnya pencahayaan, baiknya sirkulasi udara, dengan memadainya perlengkapan. Perasaan ini akan memengaruhi semangat kinerja pegawai. Sebaliknya, buruknya tempat bekerja terkait kebersihan dan kesejahteraan karyawan maupun kelengkapan kerja amat tidak memadai mampu munurunkan antusias kerja yang ada.

1. Relasi sosial antar pegawai

Faktor sosial di pekerjaan menjadi suatu perilaku tak mudah dideskripsikan namun menjadi aspek penyokong kepuasan bekerja.

1. Dorongan rekan bekerja

Aspek ini terikat pada relasi antara karyawan kepada atasan juga kepada karyawan lainnya. Apabila mendapati teman bekerja yang *humble* dan menggembirakan, maka kepuasan bekerja bisa terbentuk.

1. Emosi dan suasana kerja

Emosi dan suasana kerja diartikan sebagai ketentraman bekerja, tak cuma sehubungan pekerjaan, tapi terkait pula bagi kesentosaan keluarga mereka. Pengakuan dan rasa hormat juga diinginkan setiap karyawan.

1. Aspek individual
2. Cara menyikapi pekerjaannya, mendeskripsikan kejadian-kejadian menggembirakan atau tidak menggembirakan dalam bekerja dan intensi-intensi mengenai kejadian selanjutnya.
3. Usia ketika bekerja, pegawai berumur mempunyai pengetahuan yang lebih luas sehingga mampu beradaptasi dengan situasi kerjanya dan mempunyai kepuasannya sendiri, sementara pegawai yang masih muda mempunyai kecenderungan berpandangan yang rasional sehingga ketika pengharapannya didalam dunia bekerja menunjukkan perbedaan dengan kenyataannya bisa melahirkan ketidakpuasan.
4. Aspek-aspek lainnya:
5. Kondisi keluarga pegawai, seperti dukungan kesehatan keluarganya, asuransi kesehatan keluarganya, upah pensiun dan lain-lain. Pegawai yang menafkahi keluarga dengan layak bisa merasakan kepuasan dalam pekerjaan.
6. Rekreasi, peluang rekreasi butuh dilangsungkan entitas dalam rangka menanggulangi kebosanan pegawainya supaya mereka mampu mencurahkan kerja yang baik lagi selepas rekreasi.
7. Pendidikan, dibutuhkan menjadi langkah menaikkan pengetahuan pegawai, sebab bertumbuhnya teknologi dan ilmu pengetahuan yang turut berkembang seiring dengan perkembangan zaman, sehingga pengetahuan karyawan juga harus turut berkembang, supaya mampu memakai teknologi tersebut dan dapat bersaing dengan kompetitornya.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari 5 dimensi yaitu (Luthans, 2011):

1. *The work itself*, yaitu bagaimana tugas menyediakan seseorang pekerjaan yang *interesting*, terdapat peluang untuk belajar dan memberikan tanggungjawab.
2. *Pay*, yaitu jumlah remunerasi keuangan yang diperoleh dan bagaimana hal ini dilihat seimbang dibandingkan yang terlihat oleh orang lain di organisasi.
3. *Promotion opportunites*, yaitu probabilitas atas perkembangan di organisasi.
4. *Supervision*, yaitu kapabilitas atasan dalam menyediakan bantuan kerja teknis dan dorongan sikap.
5. *Co-work*, yaitu tingkat yang rekan kerjanya secara teknis mahir dan didukung secara sosial.
6. ***Work Engagement***

*Work engagement* yakni konstruk psikologi yang pegawainya merasakan antusiasme dan kebahagiaan dalam bekerja (Bakker et al., 2011). Pegawai yang terikat akan lebih unggul dari pegawai yang rendah rasa keterikatannya. Sebab karyawan yang terikat mempunyai tiga keunggulan. Mula-mula mereka merasa lebih senang dan antusias, sehinggga mampu melahirkan sumber daya pekerjaan sendiri yang akan memengaruhi penuntasan tugas kerja yang hasilnya lebih optimal. Selanjutnya, pegawai yang terikat bisa lebih prima secara *physic* maupun piskologis, dengan ini pegawai lebih berfokus dalam menuntaskan pekerjaannya. Terakhir, pegawai yang terikat akan menyampaikan keterikatannya pada pegawai lain, dengan ini, relasi interpersonal bisa terbentuk dengan baik dan kerja kelompok jadi lebih baik pula.

Beberapa ahli yang menjelaskan definisi dan parameter *work engagement* dengan cara yang berbeda. Schmidt (1993) menjelaskan *work engagement* yakni modernsasi atas kepuasan kerja dan menjadi bagian dari *employe retention*. Scheimann (2011) menjelaskan *engagement* menjadi semangat atau dorongan dari karyawan untuk menunjang organisasi tersebut mencapai tujuannya. Tiga elemen penting dari *engagement*, yakni kepuasan, komitmen, dan pembelaan. Apabila seseorang telah merasa terikat pada entitas, maka ia dapat merasakan kepuasan dan mampu berkomitmen terhadap entitas serta memberikan usaha lebih dalam mengembangkan entitas bahkan menjadikan tempat kerjanya sebagai rekomendasi yang baik.

*Work engagement* berkaitan dengan tiga kondisi psikologis (Abu-Shamaa et al., 2015) yaitu :

1. Kebermaknaan

Kebermakaan terkait dengan karakteristik tugas, peran dan interaksi kerja, artinya penting dari keberadaan karyawan tersebut dalam organisasi, makin penting peran yang diberikan maka *engagement* yang terbentuk dapat makin kuat.

1. Keamanan

Keamaan terkait dengan hubungan interpersonal antar kelompok, gaya manajemen dan proses dan norma organisasi. Hubungan yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan *engagement* karyawan karena merasa dihargai.

1. Ketersediaan

Ketersediaan terikat dengan energi fisik, emosional ketidakamanan dan kehidupan diluar.

Jaiswal et al., (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *work engagement* dapat dilihat dari tiga hal, yaitu:

1. *Employe recognition,* terkait dengan pengakuan atasan hasil kerja yang baik, kepedulian atasan dengan kesejahteraan karyawannya, dan kesediaan untuk tetap menjadi karyawan diperusahaan selama kurun waktu tertentu.
2. *Team work,* terkait dengan rekan kerja, perasaan peduli terhadap perusahaan, dan dapat berpendapat dalam satu *team work*.
3. *Facility,* terkait dengan peralatan dan perlengkapan yang disediakan mendukung pekerjaan, serta rekan kerja melakukan pekerjaan dengan baik.

Keterikatan kerja dapat diukur dengan tiga indikator yaitu *vigor, dedication* dan *absorption* (Schaufeli,2002: Imperatori, 2017)

1. *Vigor* yakni tingkat semangat dan resiliensi yang besar, timbulnya keinginan dalam menginvestasikan tenaganya, presistensi tidak gampang lelah.
2. *Dedication* yakni partisipasi yang kuat dicirikan oleh antusias dan perasaan bangga dan kreativitas.
3. *Absorption* yakni kondisi *all in* terhadap pegawai yang dikarakteristikan oleh waktu terlewati dengan cepat dan sulitnya melepaskan individu dari pekerjaanya.
4. ***Self Efficacy***

Bandura (1992) mengenalkan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang akan kapabilitasnya dalam melangsungkan pekerjaan atau Langkah yang dibutuhkan dalam menggapai tujuan tertentu. Efikasi diri timbul secara perlahan melewati pengalaman kapabilitas-kapabilitas kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik yang rumit.

*Self efficacy* menjadi suatu faktor wawasan terkait diri atau self *knowledge* yang amat memengaruhi aktivitas manusia sehari-harinya. *Self efficacy* yang dipunyai turut memengaruhi ndividu dalam memutuskan Langkah yang akan dilangsungkan dalam menggapai suatu sasaran, termasuk prediksi pelbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri berkontribusi dalam penentuan seberapa besar upaya yang dihimpun individu untuk suatu aktivitas, tekunkah ia dalam menempuh keadaan yang tidak sesuai (Baraba *et al*, 2014).

Menurut Bandura (1997), *self efficacy* mempunyai tiga perspektif yakni:

1. Dimensi Tingkat

Kapabilitas seseorang dalam menghadapi tingkat kesukaran yang bervariasi. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang baik akan berkeyakinan tinggi pada kapabilitasnya dalam melangsungkan pekerjaan yakni kepercayaan bahwa hal yang ia geluti dapat berhasil. Sebaliknya, seseorang dengan efikasi rendah akan memiliki kepercayaan yang rendah juga akan usaha yang dilaksanakannya. Efikasi diri mampu dijelaskan melalui tingkat tanggungan individu akan tantangan dengan tingkat yang bervariasi dalam hal mencapai kesuksesan.

1. Dimensi Kekuatan

Sehubungan akan jangkauan luas perilaku yang individunya meyakini kapabilitasnya. Seseorang memiliki kepercayaan yang kuat dan keuletan akan upaya untuk apa yang mau diraih walaupun ada kesukaran dan hambatan. Efikasi diri berpengaruh akan lebih besarnya kekuatan upaya yang mampu diperoleh. Kuatnya efikasi diri berbanding lurus akan kuatnya ketekunan dan probabilitas keberhasilan pekerjaan yang diambil.

1. Dimensi Keleluasaan

Sehubungan akan jangkauan luas perilaku yang individunya meyakini kapabilitasnya. Seseorang dapat mengukur kepercayaan dirinya ketika menuntaskan pekerjaan. Kapabilitas seseorang menghadapi sektor-sektor dalam lingkup tertentu terlihat deskripsi umum terkait efikasi diri yang berhubungan. Penyamarataan berbeda-beda dalam beberapa wujud dimensi yang beragam, termasuk keserupaan kegiatan dan modalitas yang kapabilitasnya ditunjukkan dalam bentuk perilaku, kognitif dan afeksi.

Efikasi berhubungan erat terhadap pelbagai unsur yang memengaruhi dapat berbentuk unsur internal dan unsur eksternal. Ghufron & Risnawita (2014) menjelaskan efikasi diri mampu memengaruhi dengan pelbagai sumber antara lain:

1. Pengalaman Kesuksesan (*mastery experience*)

Sumber keterangan ini menyuguhkan dampak besar akan *self efficacy* seseorang sebab berlandaskan akan pengalaman-pengalaman pribadi riil seseorang yang berbentuk kesuksesan dan kegagalan. Efikasi diri seseorang mampu meningkat dengan adanya pengalaman kesuksesan, sedangkan akan menurun dengan adanya pengalaman gagal. Efikasi diri yang kuat yang bertumbuh melewati pelbagai keberhasilan akan mengurangi pengaruh buruk dari kegagalan umum.

1. Pengalaman orang lain (*vicarious experince*)

Observasi pada kesuksesan individu lain yang memiliki kapabilitas yang sepadan Ketika melakukan pekerjaan yang. Sebaliknya, pengalaman akan kegagalan individu lain akan membuat seseorang menilai lebih rendah terkait kapabilitasnya yang selanjutnya akan menurunkan upaya yang dilangsungkannya.

1. Persuasi Verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal mengarahkan seseorang melalui sasaran, advis, dan pengarahan sehingga mampu menaikkan kepercayaannya akan kapabilitas yang dipunyai yang berguna dalam menggapai sasaran yang diharapkan. Seseorang yang diyakini secara verbal condong berupaya lebih keras dalam menggapai sebuah kesuksesan.

1. Keadaan Fisiologis

Seseorang cenderung mengukur kapabilitasnya berdasarkan informasi terkait keadaan fisiologisnya. Fisik yang menegang dalam keadaan yang mendesak dilihat seseorang menjadi sebuah ciri ketidakmampuan seseorang sebab hal ini mampu menurunkan performa kinerjanya.

Bandura menjelaskan parameter efikasi diri yakni (Rohmawati,2014)

1. Generalitas

Individu yang mempunyai efikasi diri yang baik akan berperilaku positif, mempunyai harapan untuk sukses, dan mempunyai orientasi pada sasaran. Individu menentukan sasarannya berdasar pada kapabilitas yang dimilikinya. Semakin baik efikasi diri yang punyai semakin baik juga sasaran yang mau diraihnya.

1. *Magnitude*

Posisi kendali seseorang mendeskripsikan tingkat kepercayaan terhadap perilakunya dalam memengaruhi hal yang terjadi padanya. Semua hal yang terbentuk pada individu merupakan tanggungjawab pribadi itu sendiri.

1. *Strengh*

Individu dengan kepercayaan yang tinggi pada kapabilitas dirinya dalam melangsungkan sesuatu membentuk keuletan dalam menjalaninya sampai menggapai kesuksesannya. keuletan yang tinggi umumnya akan melahirkan *outcome* yang diinginkan.

1. **Komitmen Organisasi**

Luthans (2011) mendeskripsikan makna komitmen organisasi menjadi bentuk totalitas loyalitas seseorang pada personalitas organisasi. Komitmen organisasi dari pegawai menjadi *strength* yang dipercayai mengunci individu merupakan kekuatan yang diyakini memaut seseorang untuk mau melangsungkan langkah yang mempunyai relevansi pada satu atau lebih sasaran (Imran *et al*., 2014). Wu dan norman (2006) menilai komitmen organisasi menjadi keutuhan dari kesetiaan arah nilai organisasi. Robbins dan judge (2011) mengartikan komitmen organisasi menjadi langkah pegawai memahami grup tententu dengan sasaran, dan mengharapkan untuk tetap menjaga posisi sebagai anggota grupnya.

Komitmen organisasi ialah dukungan dari internal seseorang untuk melangsungkan sesuatu supaya mampu menyokong kesuksesan organisasi sejalan dengan sasaran dan lebih mendahulukan kebutuhan organisasi daripada kebutuhan pribadinya (Arifin & Rohman, 2012). Dukungan itu membantu seseorang untuk dapat memperoleh atau menggapai suatu sasaran yang hendak digapai. Oleh sebab itu, komitmen organisasi menjadi penting untuk diperhatikan bagi setiap organisasi yang ingin mencapai tujuannya dengan baik. Karwati & Priansa (2014) menyatakan komitmen organisasi yakni pengenalan rasa, keterikatan, dan kesetiaan yang ditempatkan oleh individu pada organisasi yang dijadikan tempat untuk melangsungkan pekerjaannya.

Komitmen organisasi yakni keadaan piskologis yang memberikan pengaruh antara karyawan terhadap organisasi dan mempunyai implikasi untuk ketetapan seseorang untuk menetap atau meninggalkan (Supartini & Suyamto 2015). Karim & Rehman menjelaskan komitmen organisasi komitmen organisasi menjadi kepercayaan kuat dalam penerimaan dari pegawai terkait tujuan atau pendirian organisasi, dan mempunyai kepercayaan yang besar pada organisasi dan mau tetap ada serta bertahan dalam organisasi. (Luthans, 2011) mengartikan komitmen organisasi menjadi:

1. Kemauan yang kuat untuk menetap jadi anggota kelompok.
2. Kemauan bekerja keras menjadi harapan organisasi.
3. Kemauan untuk menyetujui norma dan sasaran organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis sebagai ciri relasi karyawan dengan organisasi dan berimpikasi pada keputusannya untuk tetap berada diorganisasi atau tidak. Komitmen organisasi sendiri terbagi dalam tiga jenis (Tobing, 2009; Marzec, 2014; Abu-Shamaa et al. 2015; Lin & Ping, 2016; Meyer, 2016). Yaitu

1. Komitmen afektif merujuk kepada ikatan perasaan seorang pegawai pada identifikasi dan partisipasi didalam organisasi, seperti kondisi pekerjaan dan pemenuhan harapan.
2. Komitmen kontinu merujuk kepada pemahaman karyawan terhadap pengeluaran ketika meninggalkan organisasi, seperti pekerjaan yang tersedia dan manfaat yang diperoleh.
3. Komitmen normatif mengacu pada perasaan berkewajiban untuk melanjutkan pekerjaan, seperti nilai-nilai pribadi dan perasaan terhadap kewajiban.
4. **Perumusan Model Penelitian**
   1. **Penelitian Terdahulu**
      1. *Work Engagement* pada Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilangsungkan Sylvia Diana Purba, Chaterine Saebani Hardjono, Bella Clarissa (2020), yang berjudul *“Psychological Meaningfulness and Work Engagement Effect on Doctor’s”*. Kesimpulan dari penelitian tersebut kebermaknaan piskologis memengaruhi kepuasan bekerja dengan positif dan signifikan. Keterikatan kerja memengaruhi kepuasan bekerja dengan signifikan.

Penelitian yang dilangsungkan Hardeba (2017) menyimpulkan bahwa kontrak psikologis ada pengaruh positif signifikan pada kepuasan bekerja. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan bekerja. Dan pengaruh positif dan korelasi signifikan antara kontrak psikologis dan *work engagement* secara simultan pada kepuasan bekerja. Data ini dianalisis melalui analisis regresi berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferri Alfian, Muh.Adam (2018) menyimpulkan keterikatan kerja memengaruhi secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Beban kerja memengaruhi secara positif signifikan akan kepuasan bekerja. Konflik peran memengaruhi secara positif signifkan akan kepuasan kerja. Keterikatan bekerja memengaruhi secara positif signifikan akan kinerja pegawai. Beban bekerja memengaruhi signifikan kinerja pegawai. Konflik peran memengaruhi positif signifikan kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan SEM.

* + 1. *Self**Effiacy* pada Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilangsungkan Yakın & Erdil (2012) menyimpulkan efikasi diri memengaruhi kepuasan bekerja secara positif signifikan. Keterikatan kerja memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Alat analisis menggunakan regresi.

Penelitian yang dilangsungkan oleh Putri & Wibawa (2016) menyimpulkan efikasi diri dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan bekerja secara positif dan signifikan. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda.

Penelitian yang dilangsungkan Adhe Rachman Sulistyo (2017) menyimpulkan spesifik pekerjaan dan efikasi diri memengaruhi keterikatan kerja dengan signifikan dan presepsi dorongan organisasi tidak memengaruhi keterikatan kerja dengan signifikan. Spesifik pekerjaan dan presepsi dorongan organisasi memengaruhi kepuasan kerja dengan signifikan dan efikasi diri tidak memengaruhi kepuasan kerja dengan signifikan. Alat analisis memanfaatkan analisis regresi berganda dan analisis jalur.

* + 1. *Work Engagement* pada Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilangsungkan oleh Putri Permata Sari Dan Aminar Sutra Dewi (2019) menyimpulkan komitmen organisasi tidak memengaruhi kepuasan kerja. Profesional memengaruhi positif signifikan akan kepuasan bekerja. Motivasi memengaruhi positif signifikan pada kepuasan bekerja. Alat analisis menggunakan linear berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Cahyo Purnomo, Po. Abas Sunarya, Rise Wijoyo Jati (2018) yang memanfaatkan metode survei kasual memanfaatkan teknik analisis jalur, menjelaskan keterlibatan kerja memengaruhi positif langsung pada komitmen organisasi, pengalaman kerja memengaruhi positif langsung pada komitmen organisasi, keterlibatan kerja memengaruhi positif langsung pada pengalaman kerja, dan keterlibatan kerja memengaruhi paling tinggi pada komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rasha Abu-Shamaa, wafaa A Al-Rabayah, Rawan T Khasawneh (2016) dengan variabel bebas kepuasan bekerja dan partisipasi kerja, variabel tak bebas komitmen organisasi. Kesimpulannya menjelaskan kepuasan bekerja dan keterlibatan kerja memengaruhi positif pada komitmen organisasi.

* + 1. *Self Efficacy* pada Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilangsungkan oleh Ayu Erawati dan Wahyono (2019) menyimpulkan disiplin kerja memengaruhi positif dan signifkan pada komitmen organisasi. Stimulasi kerja memengaruhi positif signifikan pada komitmen organisasi. *Self efficacy* memengaruhi positif signifikan pada komitmen organisasi. Disiplin bekerja memengaruhi positif signifikan pada kinerja pegawai. Stimulasi bekerja memengaruhi positif signifikan pada kinerja pegawai. *Self efficacy* memengaruhi kinerja pegawai dengan positif dan signifikan. Komitmen organisasi mampu menjadi mediator hubungan disiplin kerja, motivasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja. Alat analisis menggunakan determinasi parsial, uji parsial dan analisis jalur.

Penelitian yang dilangsungkan Suprihono Setyawan (2017) memanfaatkan variabel mediasi komitmen organisasi, variabel tak terikat *self efficacy* dan pemberdayaan, variabel terikat kinerja pegawai berkesimpulan *self efficacy* memengaruhi komitmen organisasi dengan positif dan signifikan. Pemberdayaan memengaruhi positif signifikan komitmen organisasi. S*elf efficacy* memengaruhi positif signifikan kinerja pegawai. Pemberdayaan memengaruhi positif signifikan kinerja pegawai. Komitmen organisasi sebagai variabel mediator *self efficacy* dan pemeberdayaan pada kinerja pegawai. Metode analisis yang dimanfaatkan regresi linear berganda.

Penelitian yang dilangsungkan Miss Saman Zeb, Professor Dr Allah Nawaz (2019) dengan variabel bebas efikasi diri dan variabel tak bebas komitmen organisasi. Kesimpulan dalam penelitian tersebut *self efficacy* memengaruhi positif pada komitmen organisasi.

* + 1. Komitmen Organisasi pada Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilangsungkan oleh Sri Wahyuni (2020) menyimpulkan kepemimpinan memengaruhi kepuasan bekerja dengan positif signifikan. Kepemimpinan dan komitmen organisasi memengaruhi kepuasan bekerja dengan positif signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, Evi Wulandari (2019) menyimpulkan motivasi memengaruhi positif signifikan pada kepuasan bekerja. Stimulasi memengaruhi kinerja dengan positif signifikan. Pelatihan tidak memengaruhi kepuasan bekerja dan kinerja. Budaya organisasi memengaruhi signifikan kepuasan bekerja dan kinerja. Komitmen organisasi tidak memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja. Alat analisis menggunakan SEM.

Penelitian yang dilakukan oleh Ilhami Yucel, Cetin Bektas (2012) dengan sasaran menganalisis hubungan kepuasan bekerja pada komitmen organisasi dan usia antara guru. Kesimpulannya yakni komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kepuasan bekerja.

* + 1. Komitmen Organisasi dapat Memediasi *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Sebastianus Alexander Septiadi, Desak Ketut Sintaasih, I Made Artha Wibawa (2017) menyimpulkan keterikatan kerja memengaruhi komitmen organisasi dengan positif dan signifikan. Keterikatan kerja memengaruhi kinerja dengan positif signifikan. Komitmen organisasi memengaruhi kepuasan kerja dengan positif signifkan. Komitmen organisasi menjadi pemediasi keterikatan kerja atas kepuasan kerja. Metode analisis yang dimanfaatkan SEM.

Penelitian yang dilangsungkan oleh M. Miftah Nugraha (2018) menyimpulkan keterikatan kerja, *employee empowerment*  dan komitmen organisasi dengan signifikan memengaruhi positif *job satisfaction*. Keterikatan kerja dan *employee empowerment* dengan signifikan memengaruhi positif *organizatinal commitment*. *Organizatinal commitment* dengan signifikan menjadi mediator hubungan keterikatan kerja dan *employee empowerment* pada kepuasan kerja. Alat analisis menggunakan *path analysis*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Cao, Jingying Liu, Kejia Liu, Mengyu Yang, Yanhui Liu (2019) menyatakan bahwa panggilan, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan masing-masing dimensi berkorelasi positif satu sama lain. Komitmen organisasi memainkan sebagian efek mediasi antara panggilan dan keterlibatan kerja.

Penelitian yang dilangsungkan oleh Putu Shinta Agustinningtyas, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020) menemukan komitmen organisasi memengaruhi negatif signifikan pada intensi perputaran. Kompensasi memengaruhi negatif signifikan pada intensi perputaran. Kepuasan kerja memengaruhi negatif signifikan pada intensi perputaran. Kompensasi memengaruhi positif signifikan pada kepuasan bekerja. Komitmen organisasi memengaruhi positif signifikan pada kepuasan bekerja.

* + 1. Komitmen Organisasi dapat Memediasi *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

GA. Wulandari Kusumaning Ayu Gunaputri dan I Wayan Suana (2016) menyimpulkan efikasi diri*, locus of control* dan *goal commitment* memengaruhi positif signifikan pada kepuasan bekerja. Alat analisa memanfaatkan regresi linear berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Trisna Kiki Wijayanti, Dwiarko Nugrohoseno (2018) menyimpulkan dorongan otonomi memengaruhi positif signifikan pada komitmen organisasi. Dorongan otonomi memengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja. *Self efficacy* memengaruhi positif signifikan pada komitmen organisasi. *Self efficacy* memengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja. Komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi dorongan otonomi dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Alat analisis menggunakan SEM.

Lilin, Wang Shiqian (2018) mendeskripsikan efikasi diri memengaruhi positif komitmen organisasi, partisipasi karyawan dipengauhi positif oleh komitmen organisasi dan komitmen organisasi memediasi efikasi diri dan keterlibatan karyawan.

Penelitian yang dilangsungkan Budiman Imran (2019) menyatakan budaya organisasi melahirkan efek positif bagi komitmen organisasi, budaya organisasi melahirkan efek positif bagi kepuasan bekerja karyawan, komitmen organisasi melahirkan dampak positif bagi kepuasan bekerja karyawan, dan budaya organisasi mempunyai dampak positif bagi kepuasan bekerja melewati komitmen organisasi.

* 1. **Perumusan Hipotesis**
     1. *Work engagement* terhadap kepuasan kerja

Sylvia dan Chaterine (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *“Psychological Meaningfulness and Work Engagement Effect on Doctor’s”* menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian yang dilangsungkan Adlof Hardeba (2017) yang berjudul “Kontrak Psikologis dan *Work Engagement* dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja di PT Adhikarya” menjelaskan *work engagement* memengaruhi kepuasan bekerja dengan positif signifikan. Pernyataan ini didukung Ferri, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh” yang menyimpulkan keterikatan kerja memengaruhi kepuasan bekerja dengan positif signifikan. Hal tersebut berarti, semakin besar *work engagement* karyawan, semakin besar juga kepuasan kerja yang diterima karyawan. Berdasar pada eksplanasi diatas, hipotesis yang disusun yakni:

**H1: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

* + 1. *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilangsungkan oleh Mustafa Yakin, Oya Erdil (2012) dengan judul *“Relationship Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Statisfaction: A Survey on Certified Public Accountants”* mendeskripsikan *self efficacy* memengaruhi positif signifikan pada kepuasan bekerja. Pernyataan ini didukung oleh Putu dan I Made (2016) yang berjudul ”Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung” yang menunjukan *self efficacy* dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan bekerja dengan positif signifikan. Interpretasinya yakni semakin besar memiliki *self efficacy*, maka semakin besar juga tingkat kepuasan kerja. Berdasar pada eksplanasi diatas, hipotesis yang disusun yakni:

**H2: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

* + 1. *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi

Andi Cahyo Purnomo, Po. Abas Sunarya, Rise Wijoyo Jati (2018) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi” menjelaskan partisipasi bekerja memengaruhi positif langsung pada komitmen organisasi. Rasha Abu-Shamaa, wafaa A Al-Rabayah, Rawan T Khasawneh (2015) yang berjudul *”The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment”* dalam penelitiannya menjelaskan keterlibatan kerja memengaruhi positif komitmen organisasi. Hal tersebut bisa diartikan semakin besar *work engagement* pegawai, semakin besar juga pegawai dapat menaikkan komitmen organisasi. Berdasar pada eksplanasi tersebut, hipotesis yang dibentuk yakni:

**H3: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi**

* + 1. *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Ayu dan Wahyono (2019) dengan judul penelitian “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai” menjelaskan efikasi diri memengaruhi positif signifikan pada komitmen organisasi. Suprihono Setyawan (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional” dalam penelitiannya menjelaskan *self efficacy* memengaruhi komitmen organisasi dengan positif signifikan. Didukung oleh Miss Saman Zeb, Professor Dr Allah Nawaz (2016), yang berjudul *“Impacts of Self-Efficacy on Organizational Commitment of Academicians A Case of Gomal University, Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan”* *self efficacy* memengaruhi positif komitmen organisasi. Hal tersebut diartikan semakin besar *self efficacy* yang dimiliki karyawan, semakin besar juga rasa komitmen organisasi. Berdasar pada eksplanasi diatas, hipotesis yang disusun yakni:

**H4: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi**

* + 1. Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Sri Wahyuni (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru” mendeskripsikan komitmen organisasi memengaruhi positif signifikan pada kepuasan bekerja. Didukung oleh penelitian Ilhami Yucel, Cetin Bektas (2012) dengan judul *“Job Statisfaction Organizational Commitment and Demoghrafic Characteristic Among Teachers in Turkey; Younger is better?”* menjelaskan komitmen organisasi berkorelasi positif pada kepuasan bekerja. Interpetasinya, semakin besar kepuasan bekerja yang dirasakan, semakin besar pula rasa untuk berkomitmen diorganisasi tersebut. Berdasar pada eksplanasi diatas, hipotesis yang disusun yakni:

**H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

* + 1. Komitmen Organisasi Dapat Memediasi *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Sebastianus dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional” menunjukan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi keterikatan kerja pada kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Fitrah (2018) yang berjudul “Pengaruh *Work Engagement* Dan *Employee Empowerment* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan komitmen organisasi dengan signifikan menjadi mediator hubungan keterikatan kerja dan *employee empowerment* pada kepuasan kerja. Artinya, komitmen organisasi dapat dijadikan mediator untuk memperkokoh variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya. Berdasar pada eksplanasi diatas, hipotesis yang disusun yakni:

**H6: Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *work engagement* secara positif pada kepuasan kerja**

* + 1. Komitmen Organisasi dapay Memediasi *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Trisna Kiki Wijayanti, Dwiarko Nugrohoseno (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Dukungan Otonomi Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi.” mendeskripsikan efikasi diri memengaruhi kepuasan bekerja dengan positif signifikan. Komitmen organisasi sebagai variabel mediator efikasi diri pada kepuasan kerja. Berdasar pada eksplanasi diatas, hipotesis tang disusun yakni:

**H7: Komitmen oraganisasi dapat memediasi hubungan *self efficacy* secara positif pada kepuasan kerja**

* 1. **Kerangka Pemikiran**

**H1**

**H6**

**H3**

**H5**

**H4**

**H7**

**H2**

Gambar 2. 1  
Model Penelitian

*Sumber: Data diolah peneliti (2021)*

Keterangan:

: Berpengaruh Langsung

: Berpengaruh Tidak Langsung

*Work engagement* dan efikasi diri, dan komtimen organisasi memengaruhi kepuasan bekerja. *Work engagement* merupakan tenaga atau stimulan dari pegawai dalam membantu organisasi tersebut meraih sasarannya. Tiga komponen penting dari perikatan, yakni kepuasan, komitmen, dan advokasi. Ketika seseorang sudah merasakan keterikatan dengan perusahaan maka pegawai itu akan merasakan kepuasan. Variabel kedua adalah *self efficacy* merupakan kepercayaan individu terkait probabilitasnya dalam berhasil meraih pekerjaan tertentu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu variabel ketiga adalah komtimen organisasi sebagai variabel mediasi, dimana variabel komitmen organisasi merupakan dukungan internal seseorang dalam melangsungkan suatu hal untuk menyokong kesuksesan organisasi sejalan dengan sasaran dan lebih mementingkan keperluan organisasi daripada keperluannya sendiri. Seseoraang pegawai yang mempunyai *work engagement* dan *self efficacy* yang besar akan mempunyai rasa komitmen organisasi yang besar pula sehingga kepuasan kerja karyawan lebih meningkat. Penelitian ini menganalisis peran komitmen organisasi sebagai pemediasi relasi antara *work engagement* dan self *efficacy* terhadap kepuasan kerja.

# BAB III

# METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA

1. **Metode Penelitian**
2. **Jenis Penelitian**

Pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistik dimanfaatkan di penelitian ini. Penelitian kuantitatif melahirkan invensi-invensi yang dapat didapat dengan memanfaatkan langkah-langkah statistik atau cara-cara lainnya dari kuantitatif (Sujarweni, 2015).

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini yakni di PT. Cebong Kayuindo (CKI) yang berlokasi di Jalan Proyek Tajum Desa Tipar Kidul Rt 01/ Rw 05 Kec. Ajibarang, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

1. **Waktu Penelitian**

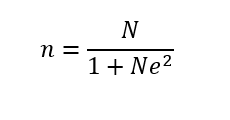
Penelitian dilangsungkan di bulan Maret sampai dengan April 2021.

1. **Populasi Dan Sampel**
2. Populasi

Populasi ialah daerah pemerataan yang tersusun dari objek ataupun subjek dengan kualitas dan spesifikasi tertentu yang di tentukan oleh peneliti supaya di pahami dan selanjutnya ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010). Penelitian ini memanfaatkan 398 karyawan di PT. Cebong Kayuindo (CKI) sebagai populasinya.

1. Sampel

Sampel yakni sebagian karyawan yang ditangkap dari populasi. Metode penagkapan sampel ini dilangsungkan memanfaatkan metode *Simple Random Sampling* yakni metode penangkapan sampel untuk memperoleh sampel langsung dilaksanakan di unit sampling sehingga terbentuk probabilitas yang seimbang untuk terpilih sebagai sampel mewakili populasi untuk tiap unit sampling dalam unsur populasi.

Populasi yang dimanfaatkan di penelitian ini termasuk populasi besar sebab jumlah karyawan PT. Cebong Kayuindo (CKI) melebihi 300 orang, sehingga guna melahirkan data yang valid, maka populasi dimanfaatkan sebagai sampel. Teknik pemilihan sampel yang dimanfaatkan dalam penelitian ini yakni rumus slovin dalam (Umar, 2002) yakni:

Keterangan:

*n=*Ukuran Sampel

*N=*Ukuran Populasi

*e=Standart Eror* (5%)

Oleh karena itu, sampel atas penelitian ini yakni n = 398 / (1 + 398 (0,05)2) = 199,4 dibulatkan jadi 200 responden.

1. **Sumber Data**

Penelitian ini memanfaatkan sumber data berikut:

1. Informasi yang dimanfaatkan dalam penelitian ini yakni data primer. Data primer yakni data yang didapat langsung dari responden yakni pegawai pada PT Cebong Kayuindo (CKI) melalui kuisoner.
2. Data sekunder yakni data yang didapat secara tidak langsung, bisa melalui *document*, buku-buku, literatur, *journals*, internet, dan lembaga yang terkait.
3. **Teknik Pengumpulan Data**
4. Kuisoner adalah penghimpunan informasi dengan cara menyebar *list* pertanyaan ke responden yang menjadi sampel penelitian.
5. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah teknik penggabungan data yang langsungkan dengan menggarap artikel, literatur, jumlah, hasil penelitian sebelumnya, maupun media tulisan lain yang terkait dengan tema pembahasan penelitian ini (Utami, 2016). Dalam penelitian ini banyak menggunakan studi pustaka dalam pengambilan data. Contohnya artikel, jurnal, dan media tertulis lainnya.

1. **Definisi Konsep Dan Operasional Variabel**

Variabel penelitian ini yaitu berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi atau merupakan penyebab berubahnya atau munculnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016). Variabel bebas penelitian ini yakni *work engagement* dan *self efficacy*.

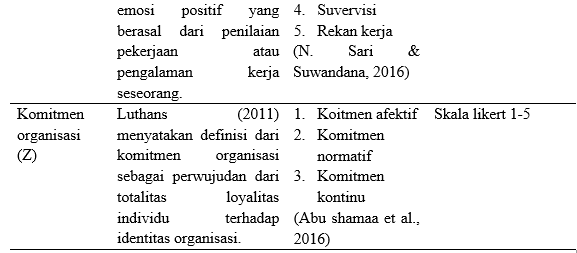
1. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang terdampak atau terakibat dari adanya variabel independen, variabel yang secara teoritis memengaruhi relasi antara variabel bebas dengan terikat menjadi relasi yang tak langsung dan tidak dapat diobservasi dan dinilai (Sugiyono, 2016).Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan bekerja.

1. Variabel Mediasi (Variabel Intervening)

Sugiyono (2016) mendeskripsikan variabel *intervening* atau mediasi menjadi variabel yang memengaruhi relasi antara variabel bebas dengan terikat menjadi relasi yang tidak langsung dan tidak dapat diobservasi dan dinilai. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi.

Definisi oprasional variabel yakni definisi yang berkemampuan untuk menyuguhkan makna dan karakteristik kegiatan supaya dapat dinilai berdasarkan tiap-tiap variabelnya. Sugiyono (2010) menyatakan bahwa skala likert dimanfaatkan dalam pengukuran pendapat, sikap dan presepsi seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena sosial. Pengukuran variabel memanfaatkan skala likert 5 point, dengan ‘1’ menjelaskan ‘sangat tidak setuju’, ‘2’ menjelaskan ‘tidak setuju’, ‘3’ menjelaskan ‘netral’, ‘4’ menjelaskan ‘setuju’, ‘5’ menjelaskan ‘sangat setuju’.



*Sumber: Data diolah peneliti (2021)*

1. **Teknik Analisis Data**
2. **Analisa Deskriptif**

Sugiyono (2010) mendeskripsikan analisa deskriptif sebagai analisa statistic yang dimanfaatkan dalam menganalisa informasi dengan menyediakan gambaran informasi yang telah dihimpun. Statistik deskriptif menyuguhkan deskripsi suatu data yang terlihat dari angka rerata (mean), deviasi standar, varians, *maximum*, *minimum*, jumlah nilai, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2012).

Skor yang dimanfaatkan di penelitian ini adalah skala likert 5 point, dengan ‘1’ menjelaskan ‘sangat tidak setuju’, ‘2’ menjelaskan ‘tidak setuju’, ‘3’ menjelaskan ‘netral’, ‘4’ menjelaskan ‘setuju’, ‘5’ menjelaskan ‘sangat setuju’.

Penentuan kecenderungan respon responden pada tiap-tiap variabel dilandaskan pada angka skor rerata (indeks) yang dikelompokkan ke dalam *score range* dari perhitungan berikut:

i. Nilai indeks *maximum* : (200 x 5) / 5 = 200

ii. Nilai indeks minumum : (200 x 1) / 5 = 40

Berdasar pada perhitungan di atas, nilai interval bisa dikalkulasi melalui cara: nilai indeks *maximum* dikurangkan nilai indeks minimum, kemudian hasilnya dibagi lima (*five-boxmethod*) (Ferdinand, 2014).

Nilai interval = Nilai maksimum – nilai minimum = 200 – 40 = 160

160 / 5 = 32

Dengan memanfaatkan kriteria lima kotak (*five box method*), maka rentang yang dihasilkan senilai 32 yang akan dimanfaatkan menjadi dasar interpretasi angka indeks sebagai berikut:

40 – 72 = sangat rendah

73 – 105 = rendah

106 – 138 = sedang

139 – 171 = tinggi

172 – 204 = sangat tinggi

1. **Uji Instrument**
2. Uji Validitas

Sugiyono (2017) mendeskripsikan derajad kesesuaian antara informasi yang sebenarnya terbentuk pada objek dengan informasi yang dihimpun peneliti. Sebuah kuesioner dinyatakan valid ketika pernyataan kuesioner dapat mendeskripsikan hal yang akan dinilai oleh kuesioner itu. Imam Ghazali (2013) mendeskripsikan Uji Validitas terlihat dari pengujiannya yang dilangsungkan dengan menghubungkan skor individu tiap-tiap pernyataan dengan skor total variabel. Ketika hubungan tiap variabel dengan total variabel secara keseluruhan kurang dari tingkat signifikansi yakni 0,05, variabel tersebut dianggap valid.

1. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) mendeskripsikan bahwa uji reliabilitas yakni bagaimana hasil penilaian dengan memanfaatkan objek yang sama, akan melahirkan informasi yang sama. Dalam menganalisis reliabilitas, penilaian dilangsungkan sekali dan selanjutnya hasilnya diperbandingkan dengan pertanyaan lain atau menilai hubungan antara jawaban pertanyaan dengan memanfaatkan SPSS yakni uji *Cronbach Alpha* (α). Dalam penilaian reliabilitas, diungkapkan apabila angka konstannya (*intercept*) melebihi 0,6, variabel itu reliabel menurut statistik (Sekaran, 2009). Imam Ghozali mendeskripsikan suatu konstruk dinyatakan reliabel ketika membentuk angka *Cronbach Alpha*> 0,6.

1. **Analisis Regresi Berganda**

Regresi linear berganda yakni model regresi yang mengaitkan dua atau lebih variabel bebas atau predicator. Analisis data yang dimanfaatkan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini yakni memanfaatkan *software statistical package for soscial science* (SPSS). Penelitian ini menggunakan analisis liner berganda karena penelitian ini tersusun atas variabel bebas *work engagement* dan *self efficacy* terhadap variabel terikat kepuasan kerja dan dimediasi oleh komitmen organisasi. Adapun rumus matematikanya:

Z = α + β1X1+ β2X2

Y= α + β1X1 + β2X2 + β3 Z + e

Keterangan :

Y : Variabel dependen yaitu Kepuasan kerja

X1 : Variabel *work engamenet*

X2 : Variabel *self efficacy*

X3 : Variabel komitmen organisasi

a : Konstanta

β : Koefisien estimate

1. Uji R2

Rohmana (2013) mendeskripsikan koefisien determinasi (R2) dimanfaatkan dalam mengukur besarnya rasio variasi variabel terikat dideskripsikan oleh seluruh variabel bebasnya. Nilai koefisien ini yakni antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil menjelaskan kapabilitas variabel-variabel bebasnya dalam mendeskripsikan variasui variabel terikatnya sangat terbatas. Sebaliknya, Ketika angka R2 hampir menuju 1 berarti variabel-variabel bebasnya menyuguhkan nyaris semua informasi yang dibutuhkan dalam prediksi variabel-variabel terikatnya.

1. Uji F

Ghozali (2013) mendeskripsikan uji F dimanfaatkan dalam pengukuran kesesuaian fungus regresi dalam memprediksi angka aktualnya (*goodness of fit*). Pengujian F ini dimanfaatkan dalam pengujian hubungan mediasi komitmen organisasi atas *work engagement* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Uji F bermanfaat dalam memahami sesuai tidaknya model yang dimanfaatkan. Parameter uji F ditetapkan dengan memperbandingkan antara F hitung ke F tabel. Pengujian ini memanfaatkan ketetapan koefisien senilai 5%.

Besaran signifikansi penelitian senilai 5% dengan derajad kebebasan pembilang (df1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df2) = n-k-1. Ketika F hitung melebihi F tabel, maka H0 tidak didukung atau Ha didukung, berarti model penelitian bisa dibilang sesuai. Ketika F hitung kurang dari F tabel, maka H0 didukung atau Ha tidak didukung, berarti model penelitian bisa dibilang tidak sesuai.

1. Uji T

Menurut Sugiyono (2013) uji t dimanfaatkan dalam pengujian konstanta tiap-tiap variabel bebas. Pengujian dilangsungkan memanfaatkan signifikansi 0.05 (α=5%).

Diterima atau ditolaknya hipotesis dilangsungkan dengan memanfaatkan berikut:

1. Ketika nilai signifikan melebihi 0.05, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
2. Ketika nilai signifikan ≤ 0.05, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan ).

Uji ini juga dapat dilangsungkan dengan memperbandingkan angka t hitung dengan t tabel. ketika t hitung>t tabel (n-1), maka H0 ditolak dan Ha didukung. Berarti menurut statistik data yang tersedia mampu menjelaskan bahwa suatu variabel bebas secara individual memengaruhi variabel terikatnya. Ketika t hitung < t tabel (n-1), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Berarti menurut statistik data yang tersedia mampu menjelaskan suatu variabel bebas secara individual tidak memengaruhi variabel terikatnya.

1. **Uji Sobel**

Pengujian ini dimanfaatkan dalam memahami hubungan variabel mediasi yakni komitmen organisasi. Baron dan Kanny (1986) dalam Ghozali (2011) mendeskripsikan sebuah variabel dikatakan memediasi ketika variabel itu turut memengaruhi relasi antara variabel bebas pada variabel terikatnya.

Uji sobel dimanfaatkan sebagai penguji intensitas dan hubungan tidak langsung variabel bebas (X) ke variabel terikatnya (Y) melalui variabel pemediasi (Z). Melalui pengukuran pengalian hubungan *indirect* X ke Y melewati Z dengan mengalikan jalur X-Z (a) dengan jalur Z-Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab=(c-c’) dengan c’ yakni koefisien hubungan X pada Y setelah mengaitkan M.

 Ghozali (2011) menuturkan uji hipotesis bisa dilangsungkan melalui langkah yang disempurnakan oleh Sobel. Rumusnya yakni:

Sab=

Keterangan:

Sab: besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung

a: jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening(Z)

b: jalur variabel pemediasi (Z) dengan variabel terikat (Y)

sa : *standard* *error* koefisien a

ab : *standard error* koefisien b

Ketika melangsungkan pengujian signifikanasi hubungan tak langsung, kita perlu mengukur angka t dari koefisien melalui rumus berikut:

t = *absab*

Angka t hitung ini diperbandingkan dengan angka t tabel, ketika angka t hitung melebihi dari angka t tabel maka bisa ditarik kesimpulan terjadi hubungan mediasi. Anggapan uji ini membutuhkan jumlah sampel yang tidak sedikit, apabila jumlah sampel sedikit, maka uji ini kurang *conservative* Ghozali (2011).

1. **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian ini bermanfaat dalam memahami apakah model regresi yang didapat mampu melahirkan pengestimasi linear yang baik. Uji ini terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimanfaatkan dalam pengujian terjadinya distribusi normal antara variabel dependen dan variabel independennya. Ketika data terdistribusi normal, artinya model regresi ialah baik. Uji dalam menentukan normal tidaknya distribusi data, bisa memanfaatkan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang dimanfaatkan yakni uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (1-Sample K-S). Ketika angkanya mendeskripsikan nilai peluang signifikansi melebihi 0,05, maka variabel terdistribusi normal.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji hetereoskedastisitas bermanfaar dalam pengujian apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lain di model regresi. Ketika varians dari residual satu observasi ke observasi lain konstan, maka disebut Homokedastisitas dan apabila tidak tetap dinyatakan terbentuk Heteroskedastisitas. Model regresi akan baik jika terjadi Homokedastisitas atau tidak terbentuk Heterokedastisitas (Ghozali, 2006). Uji heterokedastisitas dilangsungkan dengan memanfaatkan metode grafik dan statistik uji glejser memanfaatkan tingkat signifikansi 5%. Apabila hubungan antara variabel bebas dengan residualnya diperoleh signifikansi melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terbentuk problem heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilangsungkan guna menguji terdapatnya hubungan yang kuat antara variabel bebas di model regresi. Model regresi akan baik ketika tidak terbentuk hubungan kuat antar variabel bebasnya. Pengujian terbentuknya Multikolinieritas dapat dilangsungkan dengan mengecek angka toleransi dan angka VIF (*Variance Inflation Factor*). Umumnya angka yang dimanfaatkan dalam mendeskripsikan Multikolinieritas yaitu angka toleransi ≤ 0,10 atau angka VIF ≥10 (Ghozali, 2009). Ketika angka VIF tidak melebihi 10 dan angka toleransi tidak kurang dari 0.1, maka bisa disimpulkan terlepas dari Multikolinieritas.

# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

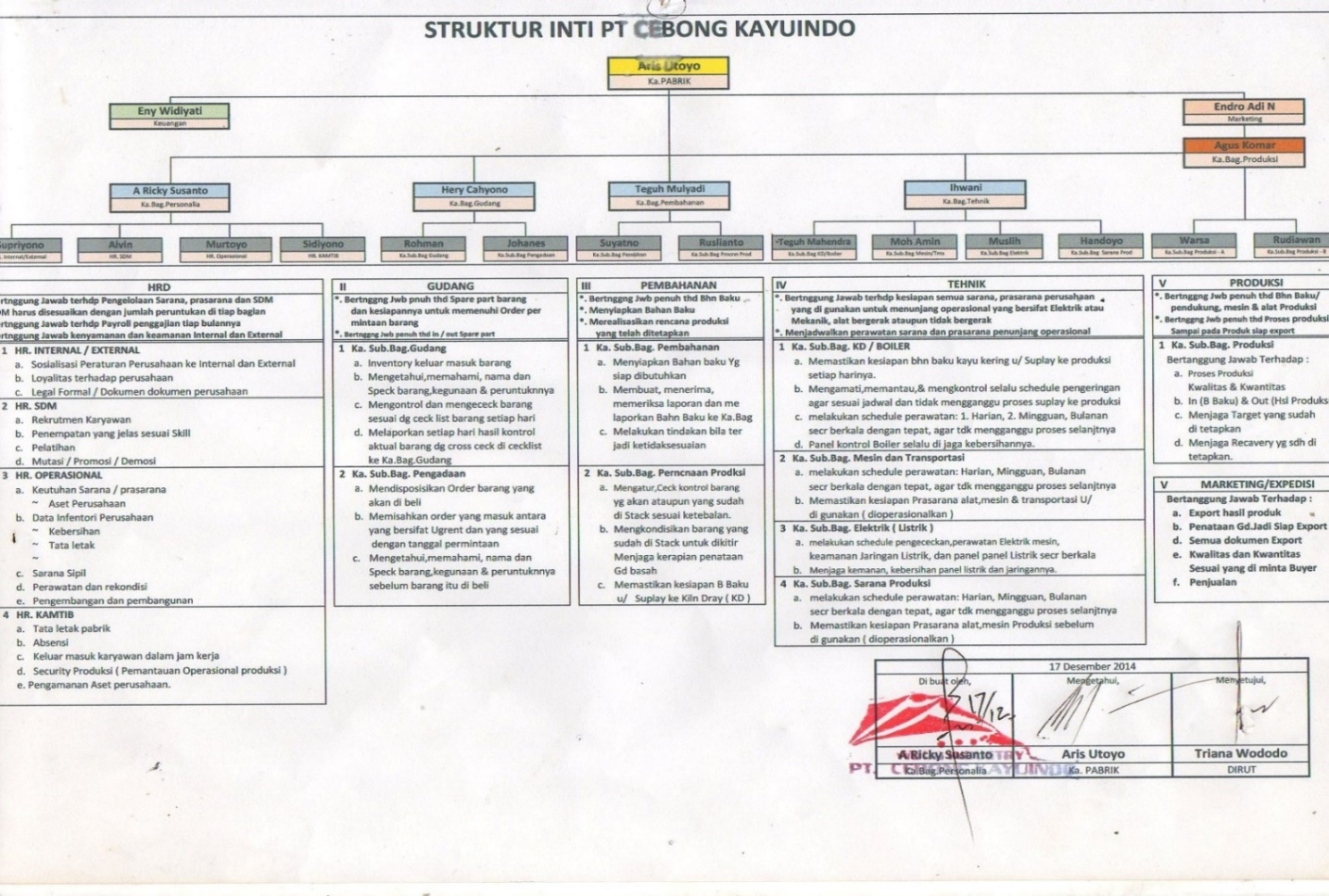
1. **Gambaran Umum Obyek Penelitian**
2. **Sejarah Singkat PT. Cebong KayuIndo**

Cebong Kayuindo berdiri Pada Bulan Oktober tahun 2011, yang merupakan pemsahaan berbentuk PT (Perseroan Terbatas) yang fokus utamanya adalah pabrikasi pengolahan kayu sengon (albasia) menjadi barecore. Lokasi pabrik terletak di Desa Tipar Kidul, Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas yang sangat strategis karena dekat dengan lokasi-lokasi bahan baku.

Cebong Kayuindo selalu mengupdate dan menggenapi macam mesin-mesin di pabrik sejalan dengan pertumbuhan teknologi serta diimbangi dengan peningkatan profesi SDM yang telah berpengalaman, sehingga mempermudah Cebong Kayuindo dalam melangsungkan *product diversification* sesuai dengan *consumer demand* dari memadukan berbagai jenis material terkait.

1. **Visi dan Misi**
2. **Visi**

Menjadi perusahaan yang terdepan dan dapat diandalkan dibidang produk Olahan kayu seperti barecore lewat Keunggulan Kualitas, Keahlian Dan Komitmen.

1. **Misi**
2. Berkesinambungan Menghasilkan Produk Dengan Kualitas Yang Tinggi.
3. Berkomitmen Memberikan Pelayanan terbaik Kepada Konsumen.
4. Memberikan Solusi Yang Memuaskan Kepada Kebutuhan Konsumen.
5. Menghasilkan Produk Yang Berdaya Saing Tinggi dengan Harga yang Kompetitif.
6. **Struktur Organisasi**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Cebong Kayuindo

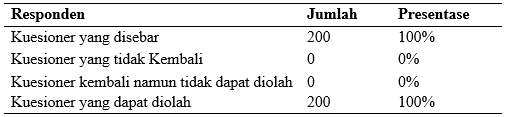
*Sumber: PT. Cebong Kayuindo (2021)*

1. **Gambaran Umum Responden**

Lokasi penelitian yakni di PT. Cebong Kayuindo yang berlokasi di Desa Tipar Kidul, Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas. Penelitian ini mengukur apakah ada peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *work engagement* dan *self efficacy* akan kepuasan bekerja. Objek penelitian ini yakni pegawai PT. Cebong Kayuindo.

Peneliti menghimpun data dengan menyebar kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden. Kuesioner sejumlah 200 disebar di bulan April – Mei 2021 ke pegawai PT. Cebong Kayuindo. Detail sebaran kuesioner penelitian ini didesripsikan di tabel berikut ini.

**Tabel 4.1 Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner**



*Sumber: Data primer diolah (2021)*

Tabel 4.1 mendeskripsikan kuesioner telah disampaikan ke responden sejumlah 200 kuesioner dan level pengembaliannya 100%. Artinya, seluruh kuesioner yang dikembalikan dapat diolah.

Penelitian ini memperoleh data karakteristik responden sehubungan dengan usia, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, masa kerja dan pendidikan. Karakteristik data responden tersaji dalam wujud diagram lingkaran yang mendeskripsikan besarannya dalam presentase.

1. Berdasar pada usia

**Gambar 4.2 Responden Berdasar pada Usia**

*Sumber: Data primer diolah (2021)*

Berdasar diagram diatas dapat dipahami jumlah responden berdasar pada usia dalam penelitian ini didominasi responden dengan usia 31 - 40 tahun yaitu 37% dengan jumlah 74 karyawan dan usia 41 - 50 tahun sebanyak 29% dengan jumlah 58 karyawan, ini menunjukkan pada usia tersebut termasuk usia produktif, pada umumnya usia tersebut bisa dikatakan usia matang dan kemampuan serta pengalamannya dalam bekerja lebih banyak dari pada usia yang muda.

1. Berdasar pada jenis kelamin

Hasil penelitian mendeskripsikan karakteristik responden berdasar pada jenis kelamin sebagai berikut:

**Gambar 4.3 Responden Berdasar pada Jenis Kelamin**

*Sumber: Data primer diolah (2021)*

Berdasar diagram diatas, dapat dipahami jumlah responden perempuan dalam penelitian ini sebanyak 63% dengan jumlah 126 karyawan dari total 200 responden, jumlahnya melebihi jumlah responden laki-laki yang sebanyak 37% dengan jumlah 74 karyawan. Ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang ada di PT. Cebong Kayuindo lebih dominan perempuan karena posisinya lebih banyak dibutuhkan perempuan dari pada laki-laki dan juga karyawan perempuan lebih cendurung memiliki sikap disiplin dan tekun.

1. Karakteristik responden berdasar pada status pernikahan:

**Gambar 4.4 Responden Berdasar Status Pernikahan**

*Sumber: Data primer diolah (2021)*

Dari data diatas bisa diketahui bahwa karyawan didominasi oleh karyawan yang sudah menikah yaitu sebesar 80% dengan jumlah 159 karyawan, sedangkan yang belum menikah 20% dengan jumlah 41 karyawan dari data yang ada. Ini menunjukkan banyak karyawan dengan pemikiran dan tenaga yang sudah berpengalamanuntuk menghadapi perubahan.

1. Karakterisktik responden berdasarkan jabatan

**Gambar 4.5 Responden Berdasar pada Jabatan**

*Sumber: Data primer diolah (2021)*

Diagram diatas mendeskripsikan presentase responden berdasar pada jabatan karyawan yang ada di PT. Cebong Kayuindo. Responden didominasi dengan jabatan sebagai staff produksi dengan jumlah 200 karyawan. ini menunjukkan dalam melaksanakan fungsinya mutlak diharuskan bekerja sendiri jabatan tersebut pun tidak didukung oleh tenaga profesional lainnya. Namun, tanggungjawab hasil kelangsungan tugas dan kewenangan masih melekat pada jabatan tersebut.

1. Karakteristik responden berdasar pada masa kerja

**Gambar 4.6 Responden Berdasar pada Masa Kerja**

*Sumber: Data primer diolah (2021)*

Berdasar diagram diatas dapat dipahami jumlah responden dengan masa kerja sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 3- 4 tahun sebanyak 76% dengan jumlah 76 karyawan dan kurang dari 2 tahun sebanyak 14% dengan jumlah 14 karyawan. Kategori 2 tahun atau lebih dapat diartikan bahwa karyawan pada PT. Cebong Kayuindo merasa nyaman terhadap pekerjaannya karena lama bekerja 2 tahun atau lebih merupakan waktu yang cukup lama seorang bekerja pada suatu organisasi sehingga mereka sudah memahami lingkungan kondisi yang ada di PT. Cebong Kayuindo.

1. Karakteristik responden berdasar pada pendidikan

**Gambar 4.7 Responden Berdasar pada Pendidikan Terakhir**

*Sumber: Data primer diolah (2021)*

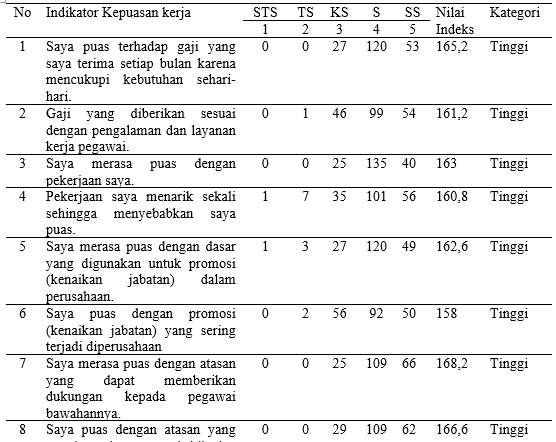
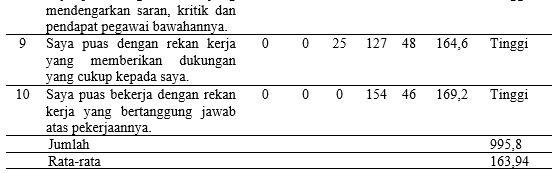
Dari diagram presentase berdasarkan pendidikan terakhir di PT. Cebong Kayuindo menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/sederajat itu 200 responden, atau artinya 100% keryawan PT. Cebong Kayuindo berpendidikan terakhir SMA atau sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Cebong Kayuindo membutuhkan pegawai atau karyawan yang memiliki semangat tinggi dan punya daya saing yang tinggi dalam menghadapi perubahan.

1. **Analisis Data Dan Pembahasan**
2. **Analisis Deskriptif**

Peneliti memenafaatkan dua variabel bebas yakni *Work Engagement* (X1) dan *Self Efficacy* (X2), sebuah variabel pemediasi yaitu Komitmen Organisasi (Z), serta sebuah variabel terikat yakni Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini hasil dari respon responden yakni pegawai PT. Cebong Kayuindo.

1. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 4.2 Jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja**

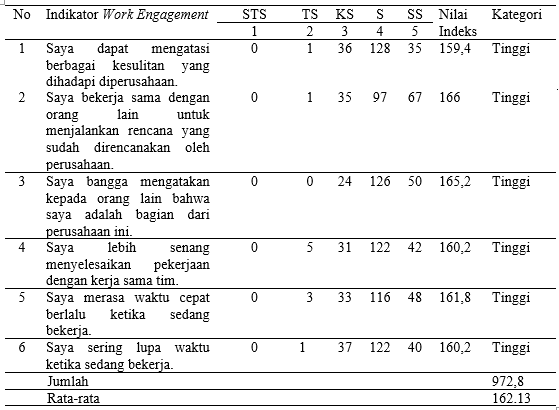


*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Tabel 4.2 mendeskripsikan respon responden akan poin-poin variabel kepuasan kerja. Seluruh poin memiliki angka rata-rata sebesar 163,94 termasuk ke golongan tinggi yang menjelaskan bahwa pegawai merasakan kepuasan yang besar dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan terpenuhinya hak-hak karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

1. Deskripsi variabel *Work Engagement*

**Tabel 4.3 Jawaban responden untuk variabel *Work Engagement* (X1)**

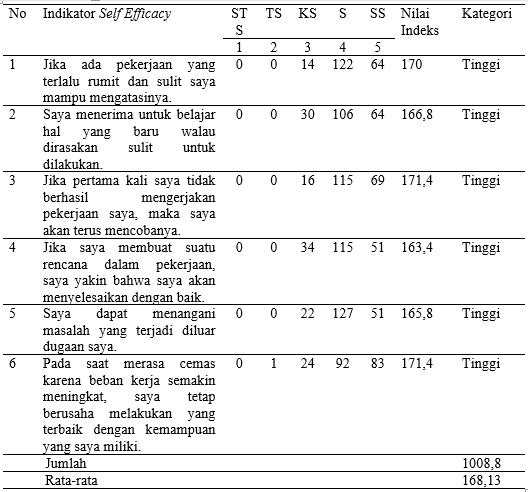


*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Tabel 4.3 mendeskripsikan respon responden akan poin-poin variabel *work engagement*. Seluruh poin memiliki angka rata-rata sebesar 162,13 termasuk ke golongan tinggi yang menjelaskan bahwa pegawai memiliki *engagement* yang kuat dengan perusahaan secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional pada karyawan untuk mendapati makna dalam bekerja serta kebanggan telah menjadi anggota dari perusahaan.

1. Deskripsi variabel *Self Efficacy*

**Tabel 4.4 Jawaban responden untuk varibel *Self Efficacy* (X2)**

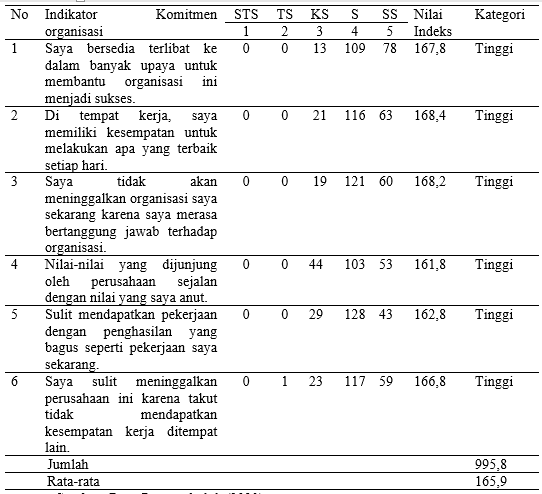


*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Tabel 4.4 mendeskripsikan respon responden pada poin-poin variabel *self efficacy*. Seluruh poin memiliki angka rata-rata senilai 168,13 termasuk ke golongan tinggi yang menjelaskan bahwa karyawan mempunyai keyakinan yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan dalam bekerja, serta mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja.

1. Variabel Komitmen Organisasi

**Tabel 4.5 Respon responden untuk variabel komitmen organisasi (Z)**



*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Tabel 4.5 mendeskripsikan respon responden pada poin-poin variabel komitmen organisasi. Seluruh poin memiliki nilai rata-rata sebesar 165,9 termasuk dalam kategori tinggi yang menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi kepada perusahaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan, giat bekerja dengan memenuhi target perusahaan dan setia terhadap perusahaan.

1. **Hasil Uji Instrumen**
2. Uji Validitas

Uji validitas dilangsungkan dalam pengujian apakah instrumen penelitian dapat menilai kerangkanya. Angka validitas pada kuesioner dan data diperoleh dengan melangsungkan uji validitas melalui cara memahami poin-poin variabel. Nilai validitas didapat dengan mendeskripsikan bagaimana perbedaan instrumen penilaian. Selanjutkanya dilangsungkan uji validitas menurut statistik memanfaatkan *software* SPSS 23.

Formula ditetapkan dengan memperbandingkan r tabel dengan r hitung pada taraf signifikansi 5% pada r tabel dengan jumlah responden sebanyak 200 responden sehingga memperoleh angka 0,1384. Angka sebuah instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | r hitung | r table | Keterangan |
| 1. | Kepuasan Kerja  Indikator 1  Indikator 2  Indikator 3  Indikator 4  Indikator 5  Indikator 6  Indikator 7  Indikator 8  Indikator 9  Indikator 10 | 0,388  0,502  0,518  0,570  0,514  0,544  0,408  0,456  0,534  0,398 | 0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |
| 2. | *Work Engagement*  Indikator 1  Indikator 2  Indikator 3  Indikator 4  Indikator 5  Indikator 6 | 0,538  0,542  0,541  0,611  0,600  0,559 | 0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |
| 3. | *Self Efficacy*  Indikator 1  Indikator 2  Indikator 3  Indikator 4  Indikator 5  Indikator 6 | 0,531  0,608  0,576  0,566  0,646  0,617 | 0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |
| 4. | Komitmen Organisasi  Indikator 1  Indikator 2  Indikator 3  Indikator 4  Indikator 5  Indikator 6 | 0,468  0,612  0,619  0,552  0,624  0,607 | 0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384  0,1384 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Berdasar pada tabel 4.6, bisa disimpulkan seluruh item pernyataan adalah valid karena r hitung melebihi r tabel.

1. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilangsungkan guna menilai suatu kuesioner yang menjadi instrumen penilaian variabel. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel ketika respon responden atas pernyataan konstan atau stabel dari waktu kewaktu (Ghozali, 2006). Penilaian reliabilitas dilangsungkan dengan *one shot* yakni penilaian hanya sekali memanfaatkan bantuan SPSS 23 uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Sebuah variabel dinyatakan reliabel ketika menunjukkan angka *Cronbach Alpha* > 0,60. (Noor, 2014). Hasil pengujian reliabilitas penelitian ini terlihat di tabel berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**



*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Berdasar pada tabel 4.7, seluruh variabel memperoleh *cronbach alpha* yang lumayan tinggi dan diatas 0,600 sehingga bisa dikatakan seluruh konsepsi penilaian tiap-tiap variabel kuesioner ialah reliabel sehingga dapat dimanfaatkan sebagai instrumen pengukuran.

1. **Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Model analisa penelitian yakni memanfaatkan metode kuantitatif yang analisis datanya memanfaatkan model regresi linear berganda sebab variabel bebasnya melebihi satu (Suliyanto, 2011). Analisa data dilangsungkan memanfaatkan bantuan IBM SPSS 23 Statistics. Adapun ringkasan hasil olahan data melalui program SPSS terlihat di tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**



*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Berdasar pada Tabel 4.8, didapati informasi berikut ini:

Z = 6,010 + 0,158X1 + 0,601X2

Y = 17.560 - 0,020X1 + 0,866X2 + 0,492Z

Berdasarkan persamaan tersebut diatas diketahui bahwa:

1. Model regresi berganda 1

Z = 6,010 + 0,158X1 + 0,601X2

Berdasarkan pada hasil persamaan linier ini, bisa dinterprestasikan berikut ini:

* + - 1. Berdasar pada perhitungan analisis regresi berganda 1 diperoleh informasi bahwa angka koefisien regresi variabel *work engagement* sebesar 0,158 (bertanda positif) mendeskripsikan variabel *work engagement* memengaruhi positif komitmen organisasi. Kondisi ini memiliki arti bahwa, apabila keterikatan bekerja naik, maka komitmen organisasi dipersepsikan akan naik.
      2. Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi berganda 1 bisa dpahami angka koefisien regresi variabel *self efficacy* yakni 0,601 (bertanda positif) menunjukkan variabel efikasi diri memengaruhipositif komitmen organisasi. Kondisi ini memiliki arti bahwa, apabila *self efficacy* meningkat, maka komitmen organisasi dipersepsikan akan meningkat.

1. Model regresi berganda 2

Y = 17.560 - 0,020X1 + 0,866X2 + 0,492Z

Berdasarkan pada hasil persamaan linier ini, bisa dinterprestasikan berikut ini:

1. Berdasar pada perhitungan analisis regresi berganda 2 diperoleh informasi bahwa nilai koefisien regresi variabel *work engagement* sebesar -0,020 (bertanda negatif) mendeskripsikan bahwa variabel *work engagement* memengaruhi negatif kepuasan kerja. Kondisi ini memiliki arti bahwa, apabila *work engagement* meningkat, maka kepuasan kerja dipersepsikan akan menurun.
2. Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi berganda 2 bisa dipahami angka koefisien regresi variabel *self efficacy* yakni 0,866 (bertanda positif) menunjukkan bahwa variabel efikasi dirimemengaruhi positif kepuasan kerja. Kondisi ini memiliki arti apabila efiksai dirimeningkat, maka kepuasan bekerja dipersepsikan akan meningkat.
3. Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi berganda 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasiyakni 0,492 (bertanda positif) mendeskripsikan bahwa variabel komitmen organisasimemengaruhi positif kepuasan kerja. Kondisi ini memiliki arti, ketika komitmen organisasinaik, maka kepuasan bekerja dipersepsikan akan naik.
4. Uji T

Peneliti menguji hipotesis statistika memanfaatkan uji t melalui uji hipotesis satu arah. Uji t yakni pengujian yang dilangsungkan guna memahami hubungan parsial tiap-tiap variabel bebas pada variabel terikatnya (Suliyanto, 2011). Uji hipotesis penelitian ini yakni berikut ini:

1. **Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda 2 diketahui nilai t hitung dari variabel *work engagement* yakni -0,228 kemudian nilai t tabel dengan df = jumlah sampel 199 dan tingkat signifikan 5% yaitu sebesar 1,652. Maka dirumuskan -0,228 < 1,652 dan nilai signifikansi 0,820 > 0,05 sebab nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi melebihi probabilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa *work engagement* memengaruhi kepuasan kerja dengan negatif dan tidak signifikan, artinya H1 dalam penelitian **ditolak**.

1. **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasar pada perhitungan analisa regresi berganda 2 dipahami angka t hitung dari variabel *self efficacy* yakni 7,660 kemudian angka t tabel dengan df = jumlah sampel 199 dan tingkat signifikan 5% yaitu sebesar 1,652. Maka dirumuskan 7,660 > 1,652 dan angka signifikansi 0,000 < 0,05 sebab angka t hitung melebihi t tabel dan nilai signifikan kurang dari dari probabilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* memengaruhi positif dan signifikan akan kepuasan bekerja, artinya H2 dalam penelitian **diterima**.

1. **Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi**

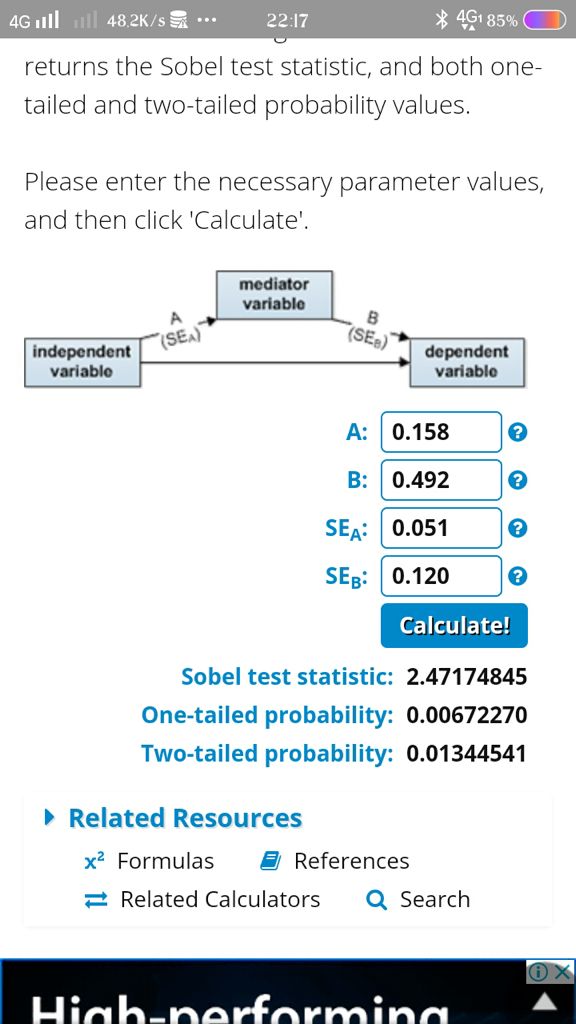
Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda 1 diketahui angka t hitung dari variabel *work engagement* yakni 3,073 kemudian angka t tabel dengan df = jumlah sampel 199 dan tingkat signifikan 5% yaitu sebesar 1,652. Maka dirumuskan 3,073 > 1,652 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05, sebab angka t hitung melebihi t tabel dan angka signifikan kurang dari dari probabilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa *work engagement* memengaruhi positif signifikan atas komitmen organisasi, artinya H3 dalam penelitian **diterima**.

1. **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda 1 diketahui angka t hitung dari variabel *self efficacy* yakni 11,694 kemudian angka t tabel dengan df = jumlah sampel 199 dan tingkat signifikan 5% yaitu sebesar 1,652. Maka dirumuskan 11,694 > 1,652 dan angka signifikan 0,000 < 0,05, karena angka t hitung melebihi t tabel dan angka signifikan kurang dari probabilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* memengaruhi positif signifikan atas komitmen organisasi, artinya H4 dalam penelitian **diterima**.

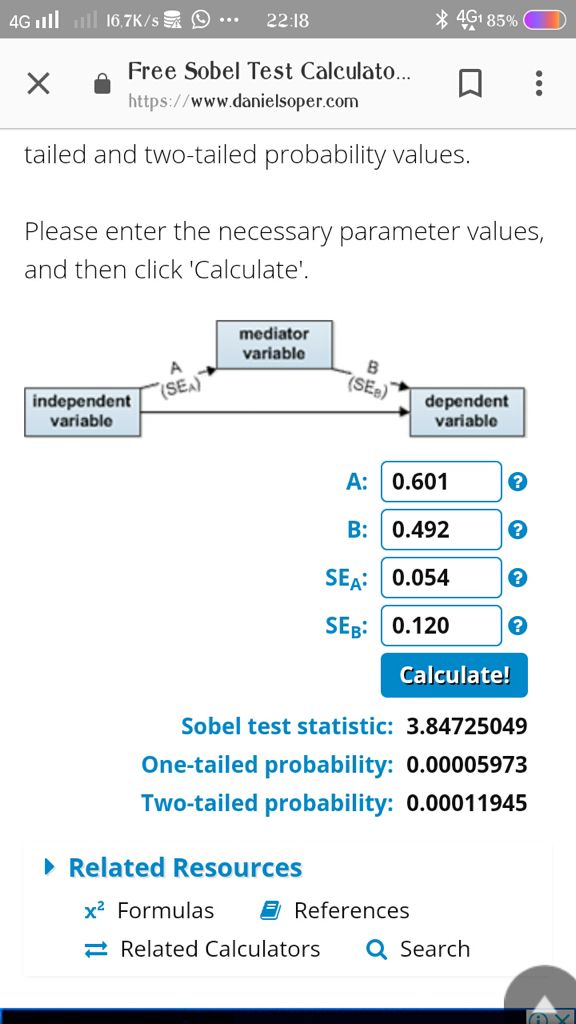
1. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda 2 diketahui angka t hitung dari variabel komitmen organisasisenilai 2,764 kemudian angka t tabel dengan df = jumlah sampel 199 dan tingkat signifikan 5% yaitu sebesar 1,652. Maka dirumuskan 2,764 > 1,652 dan angka signifikan sebesar 0,026 < 0,05, karena angka t hitung melebihi t tabel dan angka signifikan lebih kecil dari dari probabilitas, sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasi memengaruhi positif signifikan kepuasan kerja, artinya H5 dalam penelitian **diterima**.

1. Hipotesis keenam dan ketujuh menggunakan pengujian sobel
2. Hipotesis keenam

**Gambar 4.8 Hasil Uji Sobel (1)**

Berdasar pada gambar 4.8, kalkulasi *Sobel Test Calculator* didapat angka 2,47174845 > 1,652 (t tabel) dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05. Kesimpulannya, komitmen organisasi mampu menjadi mediator *work engagement* terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh komitmen organisasi, **diterima**.

1. Hipotesis ketujuh

**Gambar 4.9 Hasil Uji Sobel (2)**

Berdasar pada gambar 4.9, kalkulasi *Sobel Test Calculator* didapat angka 3,84725049 > 1,652 (t table) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Kesimpulannya, komitmen organisasi dapat memediasi *self efficacy* pada kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 7 yang mendeskripsikan *self efficacy* memengaruhi kepuasan kerja dimediasi oleh komitmen organisasi, **diterima**.

1. Uji Sobel

Uji sobel dimanfaatkan pula dalam menguji hubungan variabel bebas (*work engagement* dan *self efficacy*) pada variabel terikatnya (kepuasan kerja) dengan variabel pemediasi (komitmen organisasi). Hasil uji dapat dilihat pada halaman lampiran.

1. Uji F (*Goodness of fit*)

Uji *Goodness of fit* dimanfaatkan dalam pengujian layak tidaknya model penelitian. Jika uji F yang signifikan maka model layak diteliti.

**Tabel 4.9 Hasil Uji F (Persamaan 1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 448,118 | 2 | 224,059 | 98,556 | ,000b |
| Residual | 447,862 | 197 | 2,273 |  |  |
| Total | 895,980 | 199 |  |  |  |

*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

**Tabel 4.10 Hasil Uji F (Persamaan 2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 837,037 | 3 | 279,012 | 43,001 | ,000b |
| Residual | 1271,743 | 196 | 6,488 |  |  |
| Total | 2108,780 | 199 |  |  |  |

*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, pada hasil pengujian regresi pertama yang dilakukan, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linear berganda didapati angka F hitung yakni 98.556 sedangkan F tabel diperoleh sebesar 3,04 dengan peluang 0,000 kurang dari tingkat signifikansi 0,05 (0,000 0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya model penelitian dikatakan cocok. Sehingga kesimpulannya bahwa model yang digunakan sudah tepat (fit).

Berdasarkan pada tabel 4.10, hasil pengujian regresi kedua yang dilakukan, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 43.001 sedangkan f tabel diperoleh sebesar 3,04 dengan peluang 0,000 kurang dari tingkat signifikansi 0,05 (0,000 0,05) maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya model penelitian dikatakan cocok. Sehingga dapat diisumpulkan bahwa model yang digunakan sudah tepat (fit).

1. Koefisien Determinasi

Hasil ini didukung oleh angka koefisien determinasi. Uji koefisien determinasi yakni uji yang dilangsungkan guna memahami hubungan variabel independent pada variabel dependennya dalam bentuk persen. Adapun hasil perhitungan pada penelitian ini terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Persamaan 1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,707a | ,500 | ,495 | 1,508 |

*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

**Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Persamaan 2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,630a | ,397 | ,388 | 2,547 |

*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

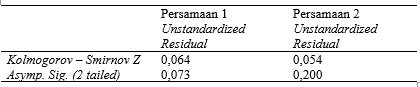
Didasarkan pada tabel 4.11, hasil analisis uji regresi linier berganda diperoleh informasi nilai *Adjusted R square* disesuaikan pada uji regresi pertama yang diperoleh sebesar 0,495. Nilai ini memiliki makna variabel bebas (X) yang tersusun atas *work engagement* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap variabel mediasi (Z), yaitu komitmen organisasi senilai 49,5%, dimana sisanya sebesar 50,5% terdampak oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pada tabel 4.12, Nilai *Adjusted R square* disesuaikan regresi kedua yang didapat yakni 0,388. Nilai ini memiliki arti yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari *work engagement*, *self efficacy* dan komitmen organisasi memengaruhi variabel terikat (Y), yaitu kepuasan kerja senilai 38,8%, dimana sisanya senilai 61,2% terdampak oleh variabel lainnya diluar penelitian.

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Hasil Uji Normalitas

Pengujian ini bermanfaat dalam menilai apakah angka residual berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Ketika data terdistribusi normal, artinya model regresi ialah baik. Uji dalam menentukan normal tidaknya distribusi data, bisa memanfaatkan uji statistik non- parametrik. Uji yang dimanfaatkan yakni uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (1-Sampel K-S). Jika hasil mendeskripsikan angka peluang signifikan di atas 0,05, maka variabel berdistribusi normal. Adapun uji normalitas pada penelitian ini terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**



*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Hasil diatas pada tabel 4.13 menunjukkan dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* nilai *Asymp. Sig* untuk masing-masing persamaan berada di atas alpha yang ditentukan > 0,05. Kesimpulannya, data berdistribusi normal.

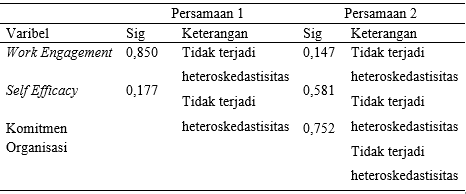
1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bermanfaaat dalam menilai apakah didalam model regresi terbentuk perbedaan varians dari residual suatu observasi ke observasi lainnya. Ketika varians ini konstan, dapat disebut homokedastisitas, sedangkan ketika beragam dikatakan heterokedastisitas.

Dasar penetapan keputusannya yakni dengan memperbandingkan angka signifikansi variabel bebas dengan angka tingkat kepercayaan (α = 0,05). Ketika nilai signifikansi melebihi nilai α (sig > α), kesimpulannya tidak terbentuk heteroskedastisitas.

Pengujian ada tidaknya heteroskedastisitas memanfaatkan uji *Glejser* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



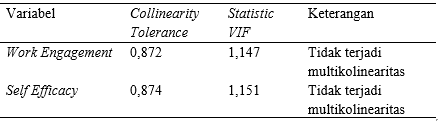
*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Dari hasil tabel 4.14 diatas dapat dipahami semua variabel memperoleh signifikansi melebihi 0,05 dengan kesimpulan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Multikolinieritas

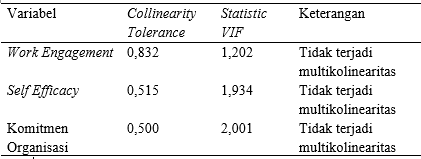
Pengujian ini dilangsungkan guna memahami ada tidaknya hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Model dinyatakan baik ketika tidak tebentuk hubungan kuat antar variabel independennya. Uji Multikolinieritas bisa dilangsungkan melalui mengecek angka toleransi dan angka VIF (*Variance Inflation Factor*). Angka yang umumnya dimanfaatkan dalam penentuan Multikolinieritas yakni angka toleransi ≤ 0,10 atau angka VIF ≥10 (Ghozali, 2013). Ketika angka VIF tidak melebihi 10 dan angka toleransi tidak kurang dari 0.1, bisa dinyatakan terlepas dari Multikolinieritas. Tabel hasil uji multikolinearitas yakni berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas (Persamaan 1)**



*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas (Persamaan 2)**



*Sumber: Data Primer diolah (2021)*

Tabel diatas menginformasikan seluruh variabel bernilai toleransi diatas 0,1 dan angka VIF dibawah 10 dengan kesimpulan tidak terbentuk multikolinearitas di model regresi penelitian ini.

1. **Pembahasan**
   1. **Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Bekerja**

Data penelitian menunjukan *work engagement* tidak memengaruhi positif dan signifikan akan kepuasan kerja. Hal ini bersifat pribadi dan berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Karyawan yang memiliki sikap keterikatan kerja tinggi kepada perusahaan akan senantiasa memiliki emosi positif terhadap perusahan dan semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya dengan baik. Berbeda dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah dengan perusahaan, mereka memiliki kecenderungan untuk memiliki semangat kerja rendah dan bekerja secara kurang maksimal. Hal ini tentunya akan dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan, karena target perusahaan beresiko tidak tercapai. Perusahaan diharapkan mampu memberikan dorongan positif terhadap karyawan agar senantiasa memiliki keterikatan secara emosi positif dengan perusahaan. Ketika seseorang merasakan terikat dengan perusahaan, maka ia cenderung merasakan kepuasan dan mampu menyediakan komitmennya pada perusahaan serta menyediakan usaha lebih dalam mengembangkan perusahaan, bahan menjadikan tempat kerjanya sebagai rekomendasi untuk lingkungannya.

Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian Adlof Hardeba (2017) yang menunjukkan bahwa *work engagement* atau keterikatan kerja memengaruhi positif signifikan kepuasan karyawan. Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan variabel *work engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian ini sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Kemudian terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak mempengaruhi positif pada kepuasan kerja. Selain itu juga terdapat perbedaan pada objek penelitian, pada penelitian terdahulu penulis melakukan penelitian di PT. Adhikarya sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Cebong Kayuindo. Kemudian peneliti terdahulu menggunakan metode pengambilan sampel non propabilitas dengan jumlah sampel 53 karyawan sedangkan pada penelitian ini menggunakan propability sampling dengan jumlah sampel 200 karyawan dan penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel *work engagement* tanpa menggunakan variabel mediasi dari peneliti sebelumnya.

* 1. **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa self efficacy memengaruhi positif signifkan kepuasan kerja. Disebabkan karena karyawan PT. Cebongkayu Indo mempunyai keinginan kuat untuk bekerja dengan baik dan senantiasa bekerja dengan berorientasi pada target yang ditentukan oleh perusahaan, dengan demikian mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Efikasi diri merupakan keyakinan pada karyawan untuk dapat bekerja dengan baik timbul dari kemampuan diri serta pengalaman-pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Semakin tinggi efikasi diri dari karyawan menjadikannya yakin bahwa dirinya bisa menuntaskan pekerjaan dan tanggungjawabnya, sehingga pegawai mau bekerja lebih baik. Individu dengan efikasi diri akan merasa puas bekerja saat ia mampu menuntaskan tugasnya dengan baik, dikarenakan dengan efikasi diri yang besar dari karyawan menjadikan mereka mempunyai keyakinan akan kapabilitasnya untuk menuntaskan pekerjaan dengan baik dan menjadikan karyawan bekerja tanpa ragu-ragu.

Hasil ini didukung penelitian Putu dan I Made (2016) yang mendeskripsikan variabel *self efficacy* memengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja. Adapun persamaan dalam penelitian terdahulu yaitu sama-sama berpengaruh positif secara signifikan variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan persamaan lainnya penelitian ini dengan penelitian terdahulu juga menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan juga sama-sama menggunakan variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada objek penelitian, pada penelitian terdahulu penulis meneliti di Sekertariat Kabupaten Kelangkung sedangkan pada penelitian ini penulis meneliti di PT. Cebong Kayuindo. Kemudian peneliti terdahulu menggunakan metode pengambilan sampel jenuh dengan jumlah sampel 52 karyawan sedangkan pada penelitian ini menggunakan propability sampling dengan jumlah sampel 200 karyawan dan penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel *self efficacy* tanpa menggunakan variabel mediasi dari peneliti sebelumnya.

* 1. **Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukan *work engagement* memengaruhi positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Disebabkan karena karyawanPT. Cebongkayu Indo mempunyai keterikatan dengan perusahaan yang erat, dengan demikian mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Keterikatan kerja menggambarkan bagaimana sikap karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya tempat mereka bekerja. Karyawan yang mempunyai keterikatan kerja yang baik akan benar-benar memiliki antusias dan kecintaan terhadap apa yang dikerjakan dan apa yang dilakukan untuk perusahaan dimana dia bekerja. Dengan ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan, menjadikan karyawan senantiasa berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal, dikarenakan karyawan merasa menjadi bagian penting pada perusahaan tempatnya bekerja. Semakin kuat ikatan kerja dari karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hasil ini didukung penelitian Purnomo, dkk (2018) yang menunjukkan variabel *work engagement* memengaruhi positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Adapun persamaan dalam penelitian terdahulu yaitu sama-sama berpengaruh positif secara signifikan variabel *work engagement* terhadap komitmen organisasi. Kemudian persamaan lainnya penelitian ini dengan penelitian terdahulu juga sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Dan terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada objek penelitian, pada penelitian terdahulu penulis meneliti di Sekertariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan RI sedangkan pada penelitian ini penulis meneliti di PT. Cebong Kayuindo. Kemudian peneliti terdahulu menggunakan sampel sebanyak 97 karyawan sedangkan pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 200 karyawan dan penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel *work engagement* tanpa menggunakan variabel mediasi dari peneliti sebelumnya.

* 1. **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *self efficacy* memengaruhi komitmen organisasi dengan positif signifikan. Hal ini dapat diakibatkan sebab karyawan PT. Cebongkayu Indo mempunyai keinginan kuat untuk senantiasa bekerja dengan giat dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan demikian mampu meningkatkan komitmen organisasi.

Efikasi diri mencerminkan sejauh mana karyawan berusaha memberikan kemampuannya dalm melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada perusahaan. *Self efficacy* timbul perlahan melewati pengalaman kapabilitas-kapabilitas sosial, kognitif, bahasa, dan atau fisik yang rumit dan berdampak terhadap komitmennya pada perusahaan. Seseorang yang mempunyai efikasi diri akan mempunyai rasa komitmen pada organisasinya saat orang tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dikarenakan efikasi yang semakin tinggi menjadikan karyawan senantiasa berusaha untuk memberikan yang terbaik darinya bagi perusahaan.

Hasil ini didukung penelitian Suprihono Setyawan (2017) yang menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun persamaan dalam penelitian terdahulu yaitu sama-sama berpengaruh positif secara signifikan variabel *self efficacy* terhadap komitmen organisasi. Kemudian persamaan lainnya penelitian ini dengan penelitian terdahulu juga sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Dan terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada objek penelitian, pada penelitian terdahulu penulis melakukan penelitian di Inspektorat Provinsi Jawa Tenagh sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Cebong Kayuindo. Kemudian peneliti terdahulu menggunakan sampel sebanyak 90 karyawan sedangkan pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 200 karyawan dan pada penelitian terdahulu peneliti menggunakan skala likert dengan 7 jawaban alternatif, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan skala likert dengan 5 jawaban alternatif.

* 1. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa komitmen organisasi memengaruhi positif signifikan atas kepuasan bekerja. Hal ini bisa dikatakan bahwa dengan komitmen yang tinggi karyawan PT. Cebongkayu Indo pada entitas, akan mempunyai kepuasan kerja yang besar juga, begitupun sebaliknya.

Individu dengan level kepuasan bekerja tinggi mempunyai energi positif tentang pekerjaannya, sebaliknya individu yang memiliki kepuasan bekerja rendah cenderung mempunyai energi negatif pada pekerjaannya. Artinya, seseorang dengan perasaan positif pada pekerjaannya akan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan senang hati dan berusaha dengan lebih baik. Sebaliknya, seseorang yang memiliki perasaan negatif cenderung menyelesaikan pekerjaannya dengan hati yang berat dan dapat berdampak pada buruknya hasil kinerjanya. Hal ini bisa terdampak oleh komitmen organisasi.

Komitmen organisasi dapat menyediakan dukungan bagi karyawan dalam berbuat selalu bekerja secara baik guna meynyokong kesuksesan perusahaan selaras dengan sasaran dan mementingkan keperluan organisasi daripada keperluan pribadinya. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan menyediakan upaya yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Komitmen yang tinggi muncul dari terpenuhinya hak karyawan atas kewajibannya sebagai karyawan, hal ini menjadikan kepuasan kerja semakin tinggi.

Hasil ini didukung penelitian Sri Wahyuni (2020) yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memengaruhi positif dan signifikan pada kepuasan bekerja. Adapun persamaan dalam penelitian terdahulu yaitu sama-sama berpengaruh positif secara signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian persamaan lainnya penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Dan terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada objek penelitian, pada penelitian terdahulu penulis melakukan penelitian di PT. Integra Trustindo Utama Pekanbaru sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Cebong Kayuindo. Kemudian peneliti terdahulu menggunakan sampel sebanyak 68 karyawan sedangkan pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 200 karyawan dan pada penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel *work engagement* tanpa menggunakan variabel mediasi dari peneliti sebelumnya, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi.

* 1. **Komitmen Organisasi Memediasi *Work Engagement* pada Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian mendeskripsikan komitmen organisasi mampu menjadi pemediasi *work engagement* atas kepuasan bekerja di PT. Cebongkayu Indo. Hal ini berarti semakin erat keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan akan membangun komitmen yang tinggi pada karyawan, dan berdampak positif terhadap peningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan erat dengan perusahaan akan senantiasa menempatkan perusahaan pada posisi yang baik dan berusaha memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, dengan demikian karyawan akan senantiasa bertindak secara positif dan meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa puas, cenderung memberikan kinerja terbaik yang bisa diberikannya untuk organisasi. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat terjadi karena karyawan merasa bahwa hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan, serta mendapat gaji yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakannya. Kepuasan kerja ini dapat diperoleh dengan meningkatkan keterikatan kerjanya atau *work engagement.*

Hasil ini didukung penelitian dari Sebastianus (2017) yang mendeskripsikan komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi keterikatan bekerja atas kepuasan bekerja. Adapun persamaan dalam penelitian terdahulu yaitu sama-sama berpengaruh positif secara signifikan variabel komitmen organisasi dalam memediasi *work engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada objek penelitian, pada penelitian terdahulu penulis melakukan penelitian di Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Cebong Kayuindo. Kemudian peneliti terdahulu menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 135 karyawan sedangkan pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 200 karyawan dan pada penelitian terdahulu peneliti menggunakan teknik analisis data SEM sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

* 1. **Komitmen Organisasi Memediasi *Self Efficacy* pada Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian mendeskripsikan komitmen organisasi dapat memediasi *self efficacy* atas kepuasan bekerja di PT. Cebongkayu Indo. Hal ini mendeskripsikan bahwa dengan membaiknya efikasi diri yang dipunyai menjadikan karyawan memiliki emosi positif terhadap perusahaan dan meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan. Energi positif ini biasanya identik dengan perasaan bahagia dan nyaman karena pengharapan seseorang terpenuhi dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Maka menjadikan komitmen yang semakin tinggi dari karyawan akan berdampak positif terhadap meningkatkan kepuasan bekerja yang dirasakan.

Kepuasan bekerja bisa diperoleh jika pegawai memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, baik dengan atasan maupun sesama karyawan, serta lingkungan kerja yang mendukung dan pendapatan yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hal ini didukung penelitian Trisna dan Dwiarko (2018) yang mendeskripsikan komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi efikasi diri pada kepuasan kerja. Adapun persamaan dalam penelitian terdahulu yaitu sama-sama berpengaruh positif secara signifikan variabel komitmen organisasi dalam memediasi *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada objek penelitian, pada penelitian terdahulu penulis melakukan penelitian di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Cebong Kayuindo. Kemudian peneliti terdahulu menggunakan metode pengambilan sampel propability sampling jenis *stratified sampling* dengan jumlah sampel 97 karyawan sedangkan pada penelitian ini menggunakan propability sampling jenis *simple random sampling* dengan jumlah sampel 200 karyawan dan pada penelitian terdahulu peneliti menggunakan teknik analisis data SEM sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

**BAB V   
PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Sasaran penelitian ini yakni guna menguji pengaruh *work engagement* dan *self efficacy* pada kepuasan kerja beserta komitmen organisasional menjadi pemediasi atas karyawan PT. Cebong Kayuindo. Berdasr pada uji-uji yang sudah dilangsungkan, disimpulkan berikut ini:

1. Variabel *work engagement* tidak memengaruhi positif signifikan pada kepuasan bekerja pegawai di PT. Cebong Kayuindo. Hal ini tentunya akan dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan, karena target perusahaan beresiko tidak tercapai. Perusahaan diharapkan mampu memberikan dorongan positif terhadap karyawan agar senantiasa memiliki keterikatan secara emosi positif dengan perusahaan.
2. Variabel *self efficacy* memengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja pegawai di PT. Cebong Kayuindo. Hal ini mendeskripsikan *self efficacy* dalam sebuah perusahaan dapat memberikan nilai positif untuk bekerja dengan baik dan senantiasa bekerja dengan orientasi pada target yang ditentukan perusahaan, dengan demikian mampu meningkatkan kepuasan kerja.
3. Variabel *work engagement* memengaruhi positif signifikan atas komitmen organisasi pegawai di PT. Cebong Kayuindo. Hal ini mendeskripsikan bahwa *work engagement* memberikan dampak positif terhadap kemajuan perusahaan dengan ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi.
4. Variabel *self efficacy* memengaruhi positif signifikan atas komitmen organisasi pegawai di PT. Cebong Kayuindo. Hal ini mendeskripsikan *self efficacy* memberikan dampak positif pada perusahaan, sehingga karyawan mempunyai keinginan kuat untuk senantiasa bekerja dengan giat dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan demikian mampu meningkatan komitmen organisasi.
5. Variabel komitmen organisasi memengaruhi positif signifikan atas kepuasan bekerja pegawai di PT. Cebong Kayuindo. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi berpengaruh pada jalannya program yang ada di internal perusahaan maupun eksternal perusahaan, dengan demikian jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu perusahaan akan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi juga.
6. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *work engagement* atas kepuasan bekerja pegawai di PT. Cebong Kayuindo. Hal ini mendeskripsikan tingginya *work engagement* yang dirasa oleh pegawai perusahaan akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, dimana hal tersebut berdampak pada meningkatnya kepuasan bekerja karyawan.
7. Komitmen organisasi dapat dijadikan pemediasi hubungan efikasi diripada kepuasan bekerja pegawai di PT. Cebong Kayuindo. Hal ini mendeskripsikan tingginya *self efficacy* pegawai pada perusahaan akan berdampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
8. **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yakni:

1. Penelitian ini berfokus pada uji variabel *work engagement* dan efikasi diri yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai melewati variabel komitmen organisasi sebagai mediasi. Sehingga adanya konsep-konsep lain selain variabel diatas yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai.
2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan atas sumber literatur penelitian sebelumnya sehubungan tentang *work engagement*, *self efficacy* dan komitmen organisasi pada kepuasan kerja pegawai.
3. **Saran**
4. Bagi Perusahaan
5. Pihak perusahaan diharapkan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan *work engagement* dan *self efficacy*, hal ini dapat dilakukan dengan pembinaan karyawan yang baik dengan demikian mampu meningkatkan komitmen organisasi dan berdampak bagi peningkatan kepuasan bekerja pada pegawai.
6. Bagi Peneliti Berikutnya
   1. Peneliti berikutnya diharapkan mampu melangsungkan penelitian memanfaatkan variabel lain selain *work engagement*, *self efficacy*, dan komitmen organisasi sebagai predictor kepuasan bekerja pada pegawai, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan bekerja.
   2. Peneliti berikutnya diharapkan mampu melangsungkan penelitian pada responden yang memiliki karakteristik perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian, dengan demikian dapat menghasilkan penelitian yang lebih bervariasi.

# DAFTAR PUSTAKA

Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W., & Khasawneh, R. T. (2015). The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, Vol. XIV, No. 4, hal. 7-27.

Adhe Rachman Sulistyo (2017). Pengaruh Karakterisitk Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Adlof Hardeba (2017). Kontrak Psikologis Dan Work Engagement Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Di PT. Andhikarya. *Jurnal Manajemen*. Vol.14, No.2 Hal 108-125.

Agustinningtyas, P. S., & Dewi, I. (2020). The mediating of job satisfaction on effect of organizational commitment and compensation turnover intention. *… Journal of Management, IT and Social …*, *7*(5), 46–61. https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/969

Arifin, Solikhun dan Abdul Rohman. (2012). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP: Semarang.

As‟ad, M. (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Ayu Erawati dan Wahyono (2018). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 8 No. 1. Hall 228-301.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regardinng *work engagement. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4-28.

Bandura, A. (1997). Self Efficacy*. The Exercise of a Control. New York*: W. H. Freeman and Company

Bandura, Wilson. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia

Baraba, Ridwan, Utami, Esti Margiyanti, dan Wijayanti. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri sebagai Variabel Pemoderisasi.*Segmen Jurnal dan Bisnis*. Vol 10. No. 1. Hlm. 63-77

Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, *6*(3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>

Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen. In BP Universitas Diponegoro Semarang.

Ferri Alfian, Muhammad Adam, Mahdani Ibrahim (2017). Pengaruh Kterikatan Kerja Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Vol.8. No.2. Hall. 2017.

GA. Wulandari Kusumaning Ayu Guna Putri dan I Wayan Suana (2016). Pengaruh *Self Efficacy Locus OfControl* *dan Goal Commitment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Muna Peguyang Denpasar. *E-Journal Manajemen Unud*. Vol.5 No.8. Hall 5237-5263

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan ke IV, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.

Ghufron, M. Nur dan Risnawita, Rini. (2014). *Teori Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.

Imperatori, B. (2017). *Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practices to Sustain Employee Passion and Performance.* Milan: Springer.

Imran, B. (2019). Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Hospital Employees in West Sulawesi. *Business and Entrepreneurial Review*, *18*(2), 133. https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5331

Imran, H., Arif, I., Cheema, S. & Azeem, M. 2014. Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude Towards Work, and Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*. 2(2): 135–144.

Jaiswal, G., Pathak, R., & Kumari, S. (2017). *Impact of Employee Engagement on Job Satisfaction and Motivation. Pretige Institute of Management*.

Karim, F., & Rehman, O. (2012). *Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi- Government Organizations of Pakistan. Journal of Business Studies*, 3(4), 92–104.

Karwati, E., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen kelas*. Bandung: Alfabeta

LiLin, & Shiqian, W. (2018). Self-efficacy , Organizational Commitment and Employee Engagement in Small and medium-sized enterprises. *International Journal of Business Marekting and Management (IJBMM)*, *3*(4), 35–39.

Lin, J. T. P., & Ping, N. C. L. (2016). Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment. *UNC Charlotte*, Vol. 29, No. 1, hal. 2-16.

Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P. dan Winong Rosari. STIE YKPN. Yogyakarta.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill

M.Fitrah Nugraha (2018). Pengaruh Work Engagement dan Employee Empowerment Terhadap Job Satisfaction Dengan Organizatinal Sebagai Variabel Meediasi Pada PT. Taman Wisata Candi Borobududr. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Vol.22. Hal 189-210.

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Enggagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, Vol.5, No. 12 Desember, 89-96.

Marzec, I. (2014). Using Employee Empowerment to Encourage Organizational Commitment in the Public Sector.*Journal of Positive Management*, Vol. 5, No. 2, hal. 43-52.

Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Terjemahan Diana Angelica. STIE YKPN. Yogyakarta

Meyer. A. (2016). *Heterogeneity In ThePreferences and Pro-enironmental Behavior Of Collage Students: The Effect Of Years On Campus, Demographic, and External Factors*. *Journal of Cleaner Production*, 112, 3451-3463.

Priyono, F. M. A. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Business and Banking*, 2(1), 113–122.

Purnomo, A. C., Sunarya, P. A., & Jati, R. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. *Cices*, *4*(2), 245–261. <https://doi.org/10.33050/cices.v4i2.538>

Putri, P., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *None*, *5*(11), 247297.

Putri Permata Sari, Aminar Sutra Dewi (2019). Pengaruh Komitmen Oragnisasi dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Sumber Daya Manusia. Vol.13. Hal 1-11.

Putu Eka Viska Putri dan I Made Artha Wibawa (2016). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekertariat Kabupaten Klungkung. *E- Journal Manajemen Unud*. Vol.5 No. 11. Hall 7339-7365.

Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, Evi Wulandari (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol.7. No.3 Hall. 328-343.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior*. 14th ed. New Jersey: Prentice Hall.425-525

Rohmana, Y. (2013). *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi dengan Eviews*. Bandung: Laboratorium Pendidikan Ekonomi dan Koperasi FPEB UPI.

Rohmawati, Erni. (2014). Analisis Pengaruh Iklim Etika Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Keinginan Berpindah Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. Thesis. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Sari, W., & Suwandana. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada IBIS Styles Bali Benoa Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5, Hal. 3191-3218.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sampel Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92

Schaufeli, W. B. Bakker, A. B. &Salanova, M.2006.The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*.

Schiemann. W. A. (2011). Aligment Capability Engagement. Jakarta: PPM Manajemen

Schimdt, L 1993. Selection of Plus Trees. Gudlines on Selection Practices in Tree Improvement. Field Manual No.2 RAS/91/004. *Regional Project on Improved Productivity of Man-made Forest Trough Application Of Technological Advances in Tree Breeding and Propagation* (RAS/91/004). 13 p.

Sebastianus Alexander Septiadi, Desak Ketut Sintaasih, I Made Artha Wibawa (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pemediasi Komitmen *Organisasional. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Unud*. Vol.6. No. 8. Hall 3103-3132.

Sekaran, Uma. 2009 Research Methods for business buku 1 edisi 4. Salemba empat.

Septiadi, sebastianus alexander, Sintaasih, desak ketut, & Wibawa, I. M. A. (2017). Pemediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Nasional , E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.8 (2017) Bali*, *16*, 3103–3132.

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta. Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Andi. Yogyakarta.

Sri Wahyuni (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Integra Trustindo Utama Pekanbaru. *eCo-Buss*. Vol.2. No. 3. Hall 1-17.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010*. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D,* Cetakan ke-11. PT Alfabeta. Bandung.

Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *SPSS untuk Penelitian.* Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.

Supartini, S., & Suyamto. S. (2015). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah*. Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*. Vol. 13. No.2. Hall95-104. Retrieved from http:journal.ummgl.ac.id/index.php/bisnisekonomi/articel/view/108

Suprihono Setyawan (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Memediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Akses*. Vol. 12, No. 24. Hal 99-106

Sylvia Diana Purba, Chatarine, Saebani Hardjono, Bella Clarissa (2019). Kepuasan Kerja Para Dokter Dengan Efek Kebermaknaan Psikoogis Dan Keterikatan Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol.10. No. 12. Hal 229-239.

Tobing, D. S. K. L. (2009) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pekebunan Nusantara III di Sumatera Utara.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, hal.31-37.

Trisna Kiki Wijayanti dan Dwiarko Nugrohoseno (2015). Pengaruh Dukungan Otonomi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6. No.2. Hall 77-147.

Umar, Husein, 2002, “Metodologi Penelitian”, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Usman, 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosada Karya

Wijayanti, T. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Dukungan Otonomi dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan melalui Komitmen Organisasi. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, *6*(2), 77. https://doi.org/10.26740/bisma.v6n2.p77-88

Wu, L. & Norman, I.J. 2006. An Investigation of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Role Conflict and Ambiguity in a Sample of Chinese Undergraduate Nursing Students. *Nurse Education Today*. 26: 304–314.

Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *58*, 370–378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>

Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *46*, 1598–1608. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.346

Zeb, M.S., Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Impacts of Self-Efficacy on Organizational Commitment of Academicians A Case of Gomal University, Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan.

**Lampiran 1 Kuisoner Penelitian**

**KUISONER PENELITIAN PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH WORK ENGAGEMENTDAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA**

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya saya mengucapkan terima kasih.

1. **Identitas Pribadi Responden**

Keterangan: Coret yang tidak perlu

* 1. Nama :
  2. Usia :
  3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuam
  4. Status : Belum Menikah / Sudah Menikah
  5. Jabatan :
  6. Masa Kerja :
  7. Pendidikan Terakhir : SMA (Sederajat) / Diploma / Sarjana / ….

1. **Petunjuk Pengisian**
   * 1. Isilah pernyataan berikut sesuai dengan kondisi pribadi masing-masing. Berikan pernyataan berikut terkait hubungan pekerjaan anda dengan kehidupan pribadi anda dengan memberikan tanda (√) pada jawaban pernyataan yang anda anggap paling sesuai pada salah satu kolom SS, S, KS, TS, STS.
     2. Setiap pernyataan hanya mempunyai 1 pilihan jawaban.
     3. Bacalah pernyataan dengan baik sebelum menjawab.

Pilihan jawaban:

SS : Sangat Setuju, artinya anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut

S : Setuju, artinya anda setuju dengan pernyataan tersebut

KS : Kurang Setuju, artinya anda kurang setuju dengan penyataan tersebut

TS : Tidak Setuju, artinya anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut

STS : Sangat Tidak Setuju, artinya anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut

**BagianI *Work Engagement***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
|  | ***Vigor*** |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi diperusahaan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya bekerja sama dengan orang lain untuk menjalankan rencana yang sudah direncanakan oleh perusahaan. |  |  |  |  |  |
|  | ***Dedication*** |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini. |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim. |  |  |  |  |  |
|  | ***Absorption*** |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya merasa waktu cepat berlalu ketika sedang bekerja. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya sering lupa waktu ketika sedang bekerja. |  |  |  |  |  |
|  | Menurut pendapat Bapak/Ibu, mengapa peningkatan **“*Work Engagement”***di tempat kerja menjadi penting ?  ...........................................................................................................  ...........................................................................................................  ............................................................................................................ | | | | | |

**Bagian II *Self Efficacy***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
|  | ***Generality*** |  |  |  |  |  |
| 1 | Jika ada pekerjaan yang terlalu rumit dan sulit saya mampu mengatasinya. |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya menerima untuk belajar hal yang baru walau dirasakan sulit untuk dilakukan. |  |  |  |  |  |
|  | ***Magnitude*** |  |  |  |  |  |
| 3 | Jika pertama kali saya tidak berhasil mengerjakan pekerjaan saya, maka saya akan terus mencobanya. |  |  |  |  |  |
| 4 | Jika saya membuat suatu rencana dalam pekerjaan, saya yakin bahwa saya akan menyelesaikan dengan baik. |  |  |  |  |  |
|  | ***Strengh*** |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya dapat menangani masalah yang terjadi diluar dugaan saya. |  |  |  |  |  |
| 6 | Pada saat merasa cemas karena beban kerja semakin meningkat, saya tetap berusaha melakukan yang terbaik dengan kemampuan yang saya miliki. |  |  |  |  |  |
|  | Bagaimanakah cara-cara Bapak/Ibu dalam meningkatkan ***“Self Efficacy”*** di tempat kerja saat ini?  ...........................................................................................................  ...........................................................................................................  ............................................................................................................ | | | | | |

**Bagian III Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
|  | **Gaji** |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya puas terhadap gaji yang saya trima setiap bulan karena mencukupi kebutuhan sehari-hari. |  |  |  |  |  |
| 2 | Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan layanan kerja pegawai. |  |  |  |  |  |
|  | **Pekerjaan itu sendiri** |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |
| 4 | Pekerjaan saya menarik sekali sehingga menyebabkan saya puas. |  |  |  |  |  |
|  | **Promosi** |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya merasa puas dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya puas dengan promosi (kenaikan jabatan) yang sering terjadi diperusahaan. |  |  |  |  |  |
|  | **Supervisi** |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya merasa puas dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada pegawai bawahannya. |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya puas dengan atasan yang mendengarkan saran, kritik dan pendapat pegawai bawahannya. |  |  |  |  |  |
|  | **Rekan kerja** |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya puas dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya. |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya puas bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya. |  |  |  |  |  |
|  | Menurut pendapat Bapak/Ibu hal apa saja yang dapat meningkatkan **“Kepuasan Kerja”** di tempat kerja saat ini?  ...........................................................................................................  ........................................................................................................... | | | | | |

**Bagian IV Komitmen Organisasi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
|  | **Komitmen afektif** |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya bersedia terlibat ke dalam banyak upaya untuk membantu organisasi ini menjadi sukses. |  |  |  |  |  |
| 2 | Di tempat kerja, saya memiliki kesempatan untuk melakukan apa yang terbaik setiap hari. |  |  |  |  |  |
|  | **Komitmen normative** |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. |  |  |  |  |  |
| 4 | Nilai-nilai yang dijunjung oleh perusahaan sejalan dengan nilai yang saya anut. |  |  |  |  |  |
|  | **Komitmen kontinu** |  |  |  |  |  |
| 5 | Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain. |  |  |  |  |  |
|  | Menurut pendapat Bapak/Ibu bagaimana dalam meningkatkan keyakinan tentang **“Komitmen Organisasi”** di tempat kerja saat ini?  ...........................................................................................................  ...........................................................................................................  ............................................................................................................ | | | | | |

**Lampiran 2 Biodata Responden**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | **Nama** | **Usia** | **Jenis Kelamin** | **Status** | **Jabatan** | **Masa Kerja** | **Pendidikan Terakhir** |
| 1 | Rodiyah | 49 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 2 | Yuyun | 24 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 3 | Sakiyah | 43 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 4 | Anung | 23 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 5 | Rusmiyati | 36 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 6 | Rahayu | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 7 | Darmini | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 8 | Sumiati A. | 39 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 9 | Mingun | 49 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 10 | Tika | 35 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 11 | Amaral | 26 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 12 | Sumiah | 43 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 13 | Duriyah | 33 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 14 | Sugiono | 40 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 15 | Sutri | 46 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 16 | Ramini | 33 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 17 | Sartem | 55 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 18 | Leni | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 19 | Tarsiti | 56 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 20 | Minah | 49 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 21 | Sigit | 30 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 22 | Sukar | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 23 | Priyadi | 33 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 24 | Juliyah | 33 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 25 | Priyatmoko | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 26 | Indra | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 27 | Titi | 37 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 28 | Kinem | 47 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 29 | Nur | 31 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 30 | Yosi | 31 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 31 | Hudin | 26 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 32 | Yuli A. | 27 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 33 | Tugiman | 31 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 34 | Dani | 36 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 35 | Turyono | 28 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 36 | Razi | 23 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 37 | Yusuf | 23 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 38 | Agus | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 39 | Prihatiningsih | 33 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 40 | Kasiyah | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 41 | Pinah | 49 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 42 | Yani | 30 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 43 | Yuningsih | 26 | Perempuan | Belum menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 44 | Ayu | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 45 | Dwi | 23 | Perempuan | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 46 | Yusuf Budi | 23 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 47 | Giarti | 48 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 48 | Aminah | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 49 | Anteng | 45 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 50 | Arief | 29 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 51 | Dyki | 28 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 52 | Darto | 27 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 53 | Moch. Abdul | 23 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 54 | Sri Rahayu | 34 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 55 | Kinah | 51 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 56 | Nanang | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 57 | Badimah | 46 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 58 | Asayanti | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 59 | Muawanah | 44 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 60 | Susilowati | 26 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 61 | Ningsih | 33 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 62 | Midah | 36 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 63 | Warti | 33 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 64 | Raminah | 43 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 65 | Mukini | 39 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 66 | Sutinah | 33 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 67 | Himah | 41 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 68 | Eli | 36 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 69 | Mutingah | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 70 | Tinah | 46 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 71 | Pardi | 43 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 72 | Tarto | 39 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 73 | Mono | 39 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 74 | Ritem B. | 53 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 75 | Karti | 37 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 76 | Yuli | 41 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 77 | Asih | 23 | Perempuan | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 78 | Icha | 23 | Perempuan | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 79 | Khotimah | 39 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 80 | Ota Ayu | 27 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 81 | Wiwi | 42 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 82 | Nisa | 26 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 83 | Rokhah | 36 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 84 | Hendri | 33 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 85 | Adriah | 37 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 86 | Toro | 33 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 87 | Rusyati | 46 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 88 | Kartimah | 43 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 89 | Monik | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 90 | Riski | 23 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 91 | Purwati | 31 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 92 | Ranisen | 50 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 93 | Sri Puji | 50 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 94 | Sukirman | 51 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 95 | Jariyah | 37 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 96 | Robi | 48 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 97 | Toriyah | 48 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 98 | Susanto | 30 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 99 | Triono | 36 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 100 | Lastri | 44 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 101 | Tri | 38 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 102 | Sukini | 38 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 103 | Isah | 47 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 104 | Sudarsih | 51 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 8 Th | SMA |
| 105 | Rupingah | 42 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 106 | Sumi | 47 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 107 | Narti | 51 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 108 | Hermawan | 29 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 109 | Yuni | 28 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 110 | Kurniati | 37 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 111 | Winarni | 37 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 2 Th | SMA |
| 112 | Lasmi | 43 | Perempuan | Belum menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 113 | Robiyanti | 48 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 114 | Kris | 52 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 115 | Ropingah | 46 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 116 | Warsito | 36 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 117 | Sudir | 40 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 118 | Kholyati | 42 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 2 Th | SMA |
| 119 | Sugiarti | 48 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 120 | Sartiman | 51 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 121 | Sari Nurul.A | 27 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 122 | Rudianto | 26 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 2 Th | SMA |
| 123 | Andi Sutrisno | 24 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 1 Th | SMA |
| 124 | David Aditia | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 1 Th | SMA |
| 125 | Trisnu A. | 40 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 126 | Farhan | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 127 | Samirah | 42 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 128 | Gayatri | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 129 | Karsiyem | 43 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 130 | Sulesih | 37 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 131 | Sumarni | 43 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 132 | Khomisah | 46 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 133 | Eko Apriyanto | 35 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 134 | Suswanto | 33 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 135 | Rakim | 37 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 136 | Judiman | 46 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 137 | Warsini | 43 | Perempuan | Belum menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 138 | Juniati | 43 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 139 | Sudinah | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 140 | Sansiah | 35 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 141 | Kuswati | 41 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 142 | Jasem | 34 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 143 | Runsiah | 42 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 144 | Fatmawati | 39 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 145 | Sutarno | 42 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 146 | Eka Sekar K. | 31 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 2 Th | SMA |
| 147 | Feranika | 34 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 1 Th | SMA |
| 148 | Fitri Indriani | 29 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 2 Th | SMA |
| 149 | Nurmiyati | 31 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 150 | Sutopo | 50 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 151 | Sri Handayani | 33 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 152 | Bagus Aji W. | 21 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 1 Th | SMA |
| 153 | Fenitatun | 32 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 154 | Murniati | 35 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 1 Th | SMA |
| 155 | Susana Febriyanti | 35 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 1 Th | SMA |
| 156 | Sutarmi | 29 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 157 | Fitron Ali Sofyan | 27 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 2 Th | SMA |
| 158 | Sabda Hajib F. | 26 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 2 Th | SMA |
| 159 | Wahyudin | 27 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 2 Th | SMA |
| 160 | Daryanto | 30 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 161 | Yulianto | 29 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 162 | Aji | 33 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 163 | Singgih | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 164 | Barata | 24 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 165 | Samsiyah B. | 43 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 166 | Fatur | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 167 | Nova | 28 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 168 | Iksan | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 169 | Sultan | 23 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 170 | Ika | 42 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 171 | Daimah | 45 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 172 | Timah | 46 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 173 | Mukinah | 50 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 174 | Feri | 24 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 175 | Supriani | 36 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 176 | Robingah | 48 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 7 Th | SMA |
| 177 | Kusminah | 51 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 178 | Yeni | 29 | Perempuan | Belum menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 179 | Biyan | 21 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 180 | Rochim | 31 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 181 | Iko | 21 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 182 | Haris | 29 | Laki-laki | Belum menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 183 | Yati | 41 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 184 | Joriyah | 42 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 185 | Ritam | 49 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 186 | Rochyati | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 187 | Rusmiyati | 45 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 188 | Jamal | 29 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 189 | Atun | 30 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 4 Th | SMA |
| 190 | Suci | 37 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 191 | Nunung | 40 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 192 | Fajar | 35 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |
| 193 | Kuswanto | 31 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 194 | Tiyar | 37 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 195 | Ropingah | 43 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 196 | Agus | 37 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 5 Th | SMA |
| 197 | Yati | 48 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 198 | Mariyah | 37 | Perempuan | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 199 | Nasim | 41 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 6 Th | SMA |
| 200 | Bambang | 40 | Laki-laki | Sudah menikah | Staf Produksi | 3 Th | SMA |

**Lampiran 3 Jawaban Responden**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | X1 | X2 | Y | Z |
| Responden 1 | 30 | 30 | 50 | 30 |
| Responden 2 | 24 | 30 | 47 | 27 |
| Responden 3 | 24 | 29 | 47 | 26 |
| Responden 4 | 21 | 29 | 46 | 26 |
| Responden 5 | 27 | 30 | 49 | 30 |
| Responden 6 | 21 | 27 | 46 | 28 |
| Responden 7 | 19 | 27 | 46 | 26 |
| Responden 8 | 23 | 28 | 46 | 25 |
| Responden 9 | 25 | 28 | 48 | 25 |
| Responden 10 | 22 | 27 | 46 | 28 |
| Responden 11 | 26 | 27 | 43 | 28 |
| Responden 12 | 17 | 29 | 41 | 19 |
| Responden 13 | 25 | 27 | 43 | 24 |
| Responden 14 | 27 | 28 | 46 | 27 |
| Responden 15 | 26 | 28 | 45 | 25 |
| Responden 16 | 24 | 27 | 43 | 22 |
| Responden 17 | 24 | 27 | 45 | 27 |
| Responden 18 | 23 | 26 | 38 | 22 |
| Responden 19 | 23 | 26 | 38 | 25 |
| Responden 20 | 24 | 27 | 38 | 25 |
| Responden 21 | 23 | 28 | 45 | 23 |
| Responden 22 | 22 | 27 | 44 | 27 |
| Responden 23 | 22 | 26 | 44 | 26 |
| Responden 24 | 23 | 24 | 43 | 23 |
| Responden 25 | 24 | 27 | 45 | 23 |
| Responden 26 | 21 | 27 | 46 | 27 |
| Responden 27 | 24 | 26 | 44 | 25 |
| Responden 28 | 23 | 26 | 42 | 28 |
| Responden 29 | 26 | 25 | 42 | 27 |
| Responden 30 | 22 | 27 | 46 | 24 |
| Responden 31 | 24 | 25 | 44 | 26 |
| Responden 32 | 28 | 24 | 46 | 25 |
| Responden 33 | 24 | 28 | 45 | 23 |
| Responden 34 | 24 | 28 | 44 | 23 |
| Responden 35 | 25 | 24 | 46 | 26 |
| Responden 36 | 22 | 27 | 44 | 26 |
| Responden 37 | 23 | 26 | 43 | 27 |
| Responden 38 | 25 | 27 | 44 | 29 |
| Responden 39 | 30 | 29 | 45 | 29 |
| Responden 40 | 25 | 25 | 42 | 26 |
| Responden 41 | 22 | 23 | 44 | 23 |
| Responden 42 | 22 | 26 | 43 | 25 |
| Responden 43 | 25 | 25 | 41 | 28 |
| Responden 44 | 22 | 27 | 43 | 27 |
| Responden 45 | 21 | 26 | 43 | 26 |
| Responden 46 | 22 | 26 | 42 | 24 |
| Responden 47 | 21 | 25 | 39 | 23 |
| Responden 48 | 24 | 28 | 43 | 26 |
| Responden 49 | 22 | 28 | 45 | 26 |
| Responden 50 | 24 | 27 | 44 | 25 |
| Responden 51 | 25 | 28 | 46 | 28 |
| Responden 52 | 24 | 27 | 38 | 24 |
| Responden 53 | 23 | 25 | 41 | 26 |
| Responden 54 | 22 | 27 | 41 | 26 |
| Responden 55 | 23 | 26 | 42 | 27 |
| Responden 56 | 26 | 27 | 42 | 27 |
| Responden 57 | 22 | 28 | 44 | 24 |
| Responden 58 | 27 | 28 | 45 | 28 |
| Responden 59 | 22 | 27 | 42 | 26 |
| Responden 60 | 23 | 25 | 43 | 25 |
| Responden 61 | 24 | 28 | 44 | 25 |
| Responden 62 | 21 | 26 | 43 | 25 |
| Responden 63 | 23 | 25 | 41 | 26 |
| Responden 64 | 23 | 24 | 40 | 26 |
| Responden 65 | 25 | 25 | 40 | 26 |
| Responden 66 | 24 | 25 | 40 | 25 |
| Responden 67 | 26 | 27 | 43 | 26 |
| Responden 68 | 21 | 23 | 39 | 27 |
| Responden 69 | 21 | 23 | 42 | 25 |
| Responden 70 | 23 | 25 | 40 | 27 |
| Responden 71 | 26 | 25 | 42 | 25 |
| Responden 72 | 24 | 21 | 36 | 26 |
| Responden 73 | 21 | 27 | 43 | 28 |
| Responden 74 | 25 | 26 | 41 | 27 |
| Responden 75 | 23 | 26 | 45 | 25 |
| Responden 76 | 22 | 25 | 43 | 25 |
| Responden 77 | 23 | 27 | 42 | 25 |
| Responden 78 | 22 | 22 | 39 | 26 |
| Responden 79 | 22 | 23 | 38 | 24 |
| Responden 80 | 23 | 24 | 40 | 22 |
| Responden 81 | 29 | 23 | 39 | 24 |
| Responden 82 | 20 | 22 | 37 | 24 |
| Responden 83 | 20 | 20 | 34 | 22 |
| Responden 84 | 22 | 22 | 37 | 24 |
| Responden 85 | 21 | 20 | 34 | 24 |
| Responden 86 | 22 | 22 | 37 | 23 |
| Responden 87 | 24 | 24 | 40 | 26 |
| Responden 88 | 25 | 24 | 39 | 23 |
| Responden 89 | 24 | 23 | 40 | 26 |
| Responden 90 | 24 | 26 | 44 | 27 |
| Responden 91 | 25 | 24 | 38 | 25 |
| Responden 92 | 19 | 25 | 41 | 22 |
| Responden 93 | 22 | 26 | 42 | 23 |
| Responden 94 | 24 | 25 | 41 | 25 |
| Responden 95 | 27 | 25 | 43 | 24 |
| Responden 96 | 23 | 23 | 39 | 26 |
| Responden 97 | 27 | 26 | 42 | 26 |
| Responden 98 | 25 | 26 | 42 | 23 |
| Responden 99 | 26 | 29 | 44 | 26 |
| Responden 100 | 24 | 26 | 42 | 26 |
| Responden 101 | 30 | 30 | 50 | 30 |
| Responden 102 | 27 | 29 | 43 | 29 |
| Responden 103 | 27 | 27 | 43 | 27 |
| Responden 104 | 26 | 26 | 40 | 26 |
| Responden 105 | 30 | 30 | 42 | 30 |
| Responden 106 | 27 | 25 | 40 | 25 |
| Responden 107 | 26 | 27 | 38 | 27 |
| Responden 108 | 26 | 27 | 39 | 27 |
| Responden 109 | 24 | 26 | 39 | 26 |
| Responden 110 | 28 | 23 | 37 | 23 |
| Responden 111 | 27 | 24 | 42 | 24 |
| Responden 112 | 18 | 17 | 34 | 17 |
| Responden 113 | 24 | 21 | 41 | 21 |
| Responden 114 | 26 | 25 | 41 | 25 |
| Responden 115 | 25 | 27 | 41 | 27 |
| Responden 116 | 22 | 20 | 36 | 20 |
| Responden 117 | 26 | 26 | 42 | 26 |
| Responden 118 | 21 | 22 | 37 | 22 |
| Responden 119 | 25 | 25 | 37 | 25 |
| Responden 120 | 25 | 25 | 37 | 25 |
| Responden 121 | 23 | 24 | 38 | 24 |
| Responden 122 | 26 | 22 | 34 | 22 |
| Responden 123 | 25 | 25 | 40 | 25 |
| Responden 124 | 22 | 24 | 38 | 24 |
| Responden 125 | 21 | 23 | 42 | 23 |
| Responden 126 | 26 | 25 | 40 | 25 |
| Responden 127 | 24 | 26 | 40 | 26 |
| Responden 128 | 27 | 26 | 37 | 26 |
| Responden 129 | 28 | 26 | 41 | 26 |
| Responden 130 | 23 | 25 | 39 | 25 |
| Responden 131 | 25 | 23 | 41 | 23 |
| Responden 132 | 23 | 23 | 44 | 23 |
| Responden 133 | 24 | 24 | 39 | 24 |
| Responden 134 | 22 | 24 | 40 | 24 |
| Responden 135 | 26 | 25 | 43 | 25 |
| Responden 136 | 25 | 25 | 39 | 25 |
| Responden 137 | 27 | 26 | 38 | 26 |
| Responden 138 | 29 | 27 | 42 | 27 |
| Responden 139 | 28 | 24 | 46 | 24 |
| Responden 140 | 25 | 25 | 42 | 25 |
| Responden 141 | 24 | 26 | 37 | 26 |
| Responden 142 | 24 | 23 | 39 | 23 |
| Responden 143 | 27 | 25 | 41 | 25 |
| Responden 144 | 25 | 24 | 38 | 24 |
| Responden 145 | 26 | 27 | 38 | 27 |
| Responden 146 | 23 | 24 | 38 | 24 |
| Responden 147 | 23 | 24 | 37 | 24 |
| Responden 148 | 26 | 22 | 41 | 22 |
| Responden 149 | 26 | 24 | 41 | 24 |
| Responden 150 | 26 | 27 | 41 | 27 |
| Responden 151 | 27 | 26 | 43 | 26 |
| Responden 152 | 25 | 27 | 39 | 27 |
| Responden 153 | 25 | 26 | 41 | 26 |
| Responden 154 | 26 | 26 | 38 | 26 |
| Responden 155 | 27 | 27 | 41 | 27 |
| Responden 156 | 26 | 24 | 43 | 24 |
| Responden 157 | 23 | 24 | 40 | 24 |
| Responden 158 | 28 | 27 | 46 | 27 |
| Responden 159 | 26 | 27 | 39 | 27 |
| Responden 160 | 25 | 24 | 43 | 24 |
| Responden 161 | 26 | 25 | 40 | 25 |
| Responden 162 | 25 | 26 | 38 | 26 |
| Responden 163 | 24 | 22 | 39 | 22 |
| Responden 164 | 25 | 23 | 39 | 23 |
| Responden 165 | 25 | 25 | 40 | 25 |
| Responden 166 | 25 | 24 | 39 | 24 |
| Responden 167 | 25 | 25 | 42 | 25 |
| Responden 168 | 27 | 23 | 37 | 23 |
| Responden 169 | 24 | 21 | 40 | 21 |
| Responden 170 | 26 | 22 | 38 | 22 |
| Responden 171 | 25 | 25 | 43 | 25 |
| Responden 172 | 26 | 22 | 39 | 22 |
| Responden 173 | 29 | 24 | 37 | 25 |
| Responden 174 | 26 | 24 | 40 | 24 |
| Responden 175 | 25 | 24 | 42 | 26 |
| Responden 176 | 24 | 28 | 40 | 24 |
| Responden 177 | 25 | 24 | 38 | 24 |
| Responden 178 | 26 | 24 | 39 | 23 |
| Responden 179 | 24 | 23 | 37 | 23 |
| Responden 180 | 22 | 27 | 39 | 25 |
| Responden 181 | 24 | 23 | 45 | 23 |
| Responden 182 | 24 | 24 | 35 | 22 |
| Responden 183 | 21 | 23 | 34 | 22 |
| Responden 184 | 23 | 22 | 37 | 22 |
| Responden 185 | 24 | 24 | 35 | 24 |
| Responden 186 | 23 | 18 | 37 | 22 |
| Responden 187 | 24 | 23 | 40 | 23 |
| Responden 188 | 21 | 23 | 40 | 23 |
| Responden 189 | 24 | 24 | 41 | 24 |
| Responden 190 | 24 | 26 | 42 | 26 |
| Responden 191 | 24 | 24 | 39 | 24 |
| Responden 192 | 22 | 25 | 35 | 25 |
| Responden 193 | 23 | 25 | 38 | 23 |
| Responden 194 | 25 | 25 | 40 | 25 |
| Responden 195 | 22 | 24 | 45 | 22 |
| Responden 196 | 26 | 25 | 39 | 25 |
| Responden 197 | 25 | 26 | 43 | 24 |
| Responden 198 | 27 | 30 | 41 | 27 |
| Responden 199 | 30 | 24 | 41 | 26 |
| Responden 200 | 30 | 24 | 40 | 26 |

**Lampiran 4 Hasil Uji Validitas**

Validitas X1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | |
|  | | WE1 | WE2 | WE3 | WE4 | WE5 | WE6 | TOTAL\_WE |
| WE1 | Pearson Correlation | 1 | ,200\*\* | ,170\* | ,156\* | ,170\* | ,180\* | ,538\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,005 | ,016 | ,028 | ,016 | ,011 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| WE2 | Pearson Correlation | ,200\*\* | 1 | ,167\* | ,184\*\* | ,089 | ,131 | ,542\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,005 |  | ,018 | ,009 | ,209 | ,065 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| WE3 | Pearson Correlation | ,170\* | ,167\* | 1 | ,221\*\* | ,196\*\* | ,157\* | ,541\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,016 | ,018 |  | ,002 | ,005 | ,026 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| WE4 | Pearson Correlation | ,156\* | ,184\*\* | ,221\*\* | 1 | ,290\*\* | ,184\*\* | ,611\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,028 | ,009 | ,002 |  | ,000 | ,009 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| WE5 | Pearson Correlation | ,170\* | ,089 | ,196\*\* | ,290\*\* | 1 | ,265\*\* | ,600\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,016 | ,209 | ,005 | ,000 |  | ,000 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| WE6 | Pearson Correlation | ,180\* | ,131 | ,157\* | ,184\*\* | ,265\*\* | 1 | ,559\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,011 | ,065 | ,026 | ,009 | ,000 |  | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| TOTAL\_WE | Pearson Correlation | ,538\*\* | ,542\*\* | ,541\*\* | ,611\*\* | ,600\*\* | ,559\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | |

Validitas X2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | |
|  | | SE1 | SE2 | SE3 | SE4 | SE5 | SE6 | TOTAL\_SE |
| SE1 | Pearson Correlation | 1 | ,309\*\* | ,187\*\* | ,091 | ,235\*\* | ,136 | ,531\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,008 | ,199 | ,001 | ,054 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| SE2 | Pearson Correlation | ,309\*\* | 1 | ,253\*\* | ,176\* | ,258\*\* | ,135 | ,608\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,000 | ,013 | ,000 | ,057 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| SE3 | Pearson Correlation | ,187\*\* | ,253\*\* | 1 | ,188\*\* | ,276\*\* | ,182\* | ,576\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,008 | ,000 |  | ,008 | ,000 | ,010 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| SE4 | Pearson Correlation | ,091 | ,176\* | ,188\*\* | 1 | ,205\*\* | ,305\*\* | ,566\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,199 | ,013 | ,008 |  | ,004 | ,000 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| SE5 | Pearson Correlation | ,235\*\* | ,258\*\* | ,276\*\* | ,205\*\* | 1 | ,356\*\* | ,646\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,000 | ,004 |  | ,000 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| SE6 | Pearson Correlation | ,136 | ,135 | ,182\* | ,305\*\* | ,356\*\* | 1 | ,617\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,054 | ,057 | ,010 | ,000 | ,000 |  | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| TOTAL\_SE | Pearson Correlation | ,531\*\* | ,608\*\* | ,576\*\* | ,566\*\* | ,646\*\* | ,617\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | |

Validitas Z

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | |
|  | | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | TOTAL\_KO |
| KO1 | Pearson Correlation | 1 | ,184\*\* | ,109 | ,062 | ,148\* | ,173\* | ,468\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,009 | ,123 | ,385 | ,036 | ,014 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| KO2 | Pearson Correlation | ,184\*\* | 1 | ,417\*\* | ,142\* | ,261\*\* | ,153\* | ,612\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,009 |  | ,000 | ,045 | ,000 | ,031 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| KO3 | Pearson Correlation | ,109 | ,417\*\* | 1 | ,123 | ,298\*\* | ,253\*\* | ,619\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,123 | ,000 |  | ,083 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| KO4 | Pearson Correlation | ,062 | ,142\* | ,123 | 1 | ,234\*\* | ,255\*\* | ,552\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,385 | ,045 | ,083 |  | ,001 | ,000 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| KO5 | Pearson Correlation | ,148\* | ,261\*\* | ,298\*\* | ,234\*\* | 1 | ,260\*\* | ,624\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,036 | ,000 | ,000 | ,001 |  | ,000 | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| KO6 | Pearson Correlation | ,173\* | ,153\* | ,253\*\* | ,255\*\* | ,260\*\* | 1 | ,607\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,014 | ,031 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,000 |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| TOTAL\_KO | Pearson Correlation | ,468\*\* | ,612\*\* | ,619\*\* | ,552\*\* | ,624\*\* | ,607\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | |

Validitas Y

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | |
|  | | KK1 | KK2 | KK3 | KK4 | KK5 | KK6 | KK7 | KK8 | KK9 | KK10 | TOTAL\_KK | |
| KK1 | Pearson Correlation | 1 | ,182\*\* | ,215\*\* | ,177\* | ,039 | ,110 | ,021 | ,132 | ,027 | ,034 | ,388\*\* | |
| Sig. (2-tailed) |  | ,010 | ,002 | ,012 | ,588 | ,119 | ,768 | ,062 | ,700 | ,632 | ,000 | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| KK2 | Pearson Correlation | ,182\*\* | 1 | ,191\*\* | ,155\* | ,146\* | ,242\*\* | ,052 | ,191\*\* | ,144\* | ,059 | ,502\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | ,010 |  | ,007 | ,028 | ,039 | ,001 | ,469 | ,007 | ,042 | ,409 | ,000 | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| KK3 | Pearson Correlation | ,215\*\* | ,191\*\* | 1 | ,174\* | ,141\* | ,150\* | ,192\*\* | ,169\* | ,288\*\* | ,145\* | ,518\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | ,002 | ,007 |  | ,014 | ,047 | ,034 | ,007 | ,016 | ,000 | ,040 | ,000 | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| KK4 | Pearson Correlation | ,177\* | ,155\* | ,174\* | 1 | ,295\*\* | ,259\*\* | ,060 | ,166\* | ,259\*\* | ,052 | ,570\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | ,012 | ,028 | ,014 |  | ,000 | ,000 | ,398 | ,019 | ,000 | ,468 | ,000 | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| KK5 | Pearson Correlation | ,039 | ,146\* | ,141\* | ,295\*\* | 1 | ,255\*\* | ,150\* | ,065 | ,225\*\* | ,106 | ,514\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | ,588 | ,039 | ,047 | ,000 |  | ,000 | ,034 | ,364 | ,001 | ,136 | ,000 | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| KK6 | Pearson Correlation | ,110 | ,242\*\* | ,150\* | ,259\*\* | ,255\*\* | 1 | ,093 | ,169\* | ,147\* | ,066 | ,544\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | ,119 | ,001 | ,034 | ,000 | ,000 |  | ,188 | ,017 | ,038 | ,352 | ,000 | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| KK7 | Pearson Correlation | ,021 | ,052 | ,192\*\* | ,060 | ,150\* | ,093 | 1 | ,098 | ,201\*\* | ,185\*\* | ,408\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | ,768 | ,469 | ,007 | ,398 | ,034 | ,188 |  | ,168 | ,004 | ,009 | ,000 | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| KK8 | Pearson Correlation | ,132 | ,191\*\* | ,169\* | ,166\* | ,065 | ,169\* | ,098 | 1 | ,132 | ,104 | ,456\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | ,062 | ,007 | ,016 | ,019 | ,364 | ,017 | ,168 |  | ,063 | ,144 | ,000 | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| KK9 | Pearson Correlation | ,027 | ,144\* | ,288\*\* | ,259\*\* | ,225\*\* | ,147\* | ,201\*\* | ,132 | 1 | ,265\*\* | ,534\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | ,700 | ,042 | ,000 | ,000 | ,001 | ,038 | ,004 | ,063 |  | ,000 | ,000 | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| KK10 | Pearson Correlation | ,034 | ,059 | ,145\* | ,052 | ,106 | ,066 | ,185\*\* | ,104 | ,265\*\* | 1 | ,398\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | ,632 | ,409 | ,040 | ,468 | ,136 | ,352 | ,009 | ,144 | ,000 |  | ,000 | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| TOTAL\_KK | Pearson Correlation | ,388\*\* | ,502\*\* | ,518\*\* | ,570\*\* | ,514\*\* | ,544\*\* | ,408\*\* | ,456\*\* | ,534\*\* | ,398\*\* | 1 | |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  | |
| N | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

**Lampiran 5 Hasil Uji Reliability**

X1

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,603 | 6 |
|  |  |
| X2 |  |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,626 | 6 |
|  |  |
| Y |  |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,636 | 10 |
|  |  |
| Z |  |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,604 | 6 |
|  |  |
|  |  |

**Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Berganda**

Uji Regresi Linier Berganda 1

Uji R

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,707a | ,500 | ,495 | 1,508 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | |

Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 448,118 | 2 | 224,059 | 98,556 | ,000b |
| Residual | 447,862 | 197 | 2,273 |  |  |
| Total | 895,980 | 199 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Z | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | | | |

Uji T

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6,010 | 1,448 |  | 4,150 | ,000 |
| X1 | ,158 | ,051 | ,166 | 3,073 | ,002 |
| X2 | ,601 | ,054 | ,631 | 11,694 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Z | | | | | | |

Uji Regresi Linier Berganda 2

Uji R

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,630a | ,397 | ,388 | 2,547 |
| a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2 | | | | |

Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 837,037 | 3 | 279,012 | 43,001 | ,000b |
| Residual | 1271,743 | 196 | 6,488 |  |  |
| Total | 2108,780 | 199 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2 | | | | | | |

Uji T

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17,560 | 2,551 |  | 6,882 | ,000 |
| X1 | -,020 | ,089 | -,014 | -,228 | ,820 |
| X2 | ,866 | ,113 | ,592 | 7,660 | ,000 |
| Z | ,492 | ,120 | ,399 | 2,764 | ,026 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

**Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Normalitas (Persamaan 1)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 200 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 1,50018771 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,064 |
| Positive | ,064 |
| Negative | -,059 |
| Test Statistic | | ,064 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,073c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Normalitas (Persamaan 2)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 200 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 2,52797678 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,054 |
| Positive | ,043 |
| Negative | -,054 |
| Test Statistic | | ,054 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
|  | | |

Heterokedastisitas (Persamaan 1)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2,346 | ,930 |  | 2,522 | ,012 |
| X1 | -,133 | ,033 | -,294 | -4,012 | ,850 |
| X2 | ,079 | ,037 | ,175 | 2,393 | ,177 |
| a. Dependent Variable: ABS\_RES1 | | | | | | |

Heterokedastisitas (Persamaan 2)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -,301 | 1,550 |  | -,194 | ,846 |
| X1 | ,079 | ,054 | ,113 | 1,456 | ,147 |
| X2 | ,038 | ,069 | ,055 | ,553 | ,581 |
| Z | -,023 | ,073 | -,032 | -,316 | ,752 |
| a. Dependent Variable: ABS\_RES2 | | | | | | |

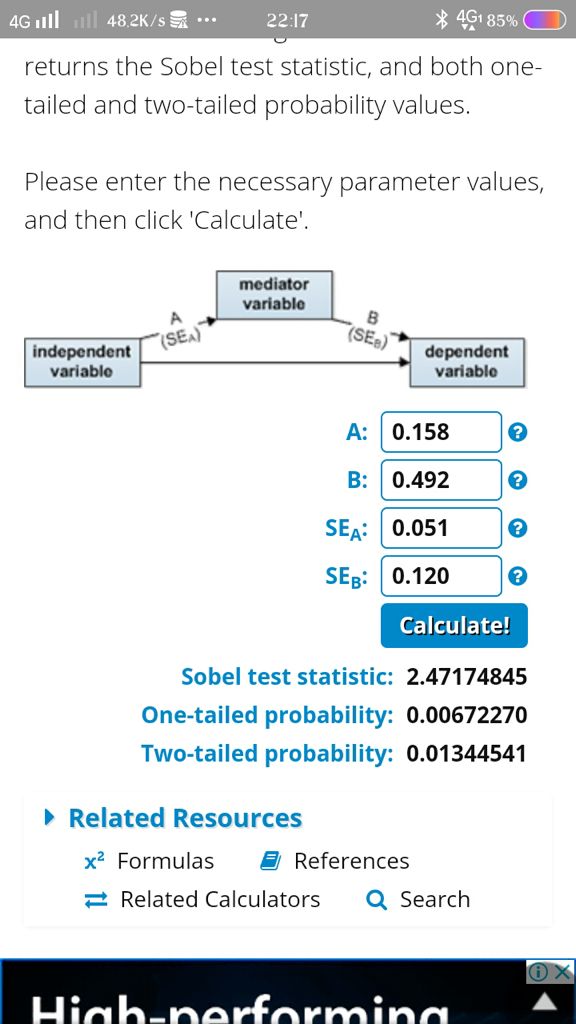
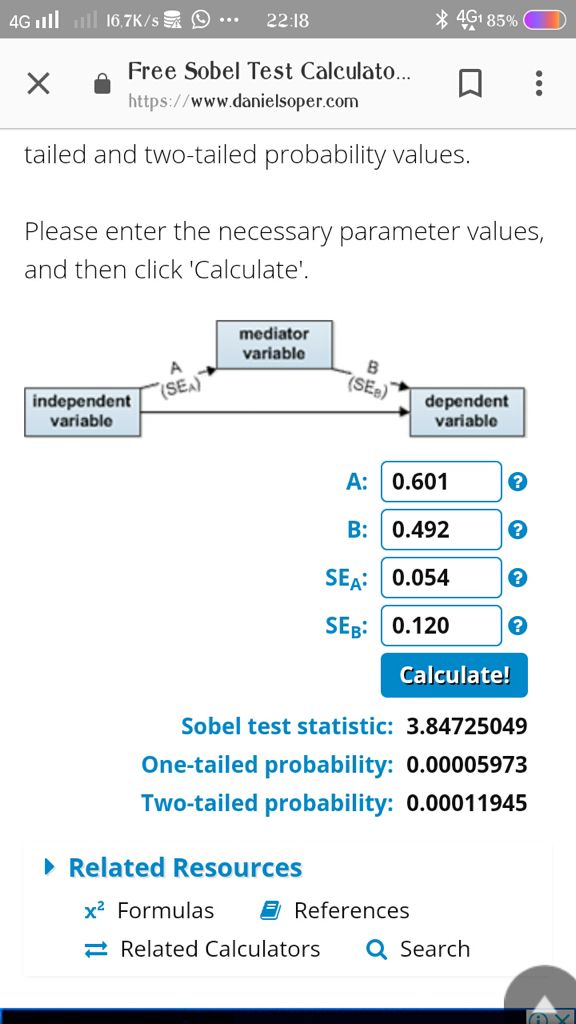
Multikolinieritas (Persamaan 1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6,010 | 1,448 |  | 4,150 | ,000 |  |  |
| X1 | ,158 | ,051 | ,166 | 3,073 | ,002 | ,872 | 1,147 |
| X2 | ,601 | ,054 | ,631 | 11,694 | ,000 | ,874 | 1,151 |
| a. Dependent Variable: Z | | | | | | | | |

Multikolinieritas (Persamaan 2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 17,560 | 2,551 |  | 6,882 | ,000 |  |  |
| X1 | -,020 | ,089 | -,014 | -,228 | ,820 | ,832 | 1,202 |
| X2 | ,866 | ,113 | ,592 | 7,660 | ,000 | ,515 | 1,943 |
| Z | ,092 | ,120 | ,060 | ,764 | ,446 | ,500 | 2,001 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

**Lampiran 8 Hasil Uji Sobel**



**Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup**

Nama : Rahma Anugrah Hayati

Tempat/Tanggal Lahir : Brebes, 19 Januari 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Pangebatan, Rt 01 Rw 09

Kecamatan Bantarkawung

Kabupaten Brebes

Alamat Email : [rahmaanugrah51@gmail.com](mailto:rahmaanugrah51@gmail.com)

No. Hp : 0858-0391-9536

**Riwayat Pendidikan**

SD : SD Negeri 02 Pangebatan (Tahun 2005-2011)

SMP : SMP Negeri 02 Bantarkawung (Tahun 2011-2014)

SMA : SMA Islam T. Huda Bumiayu (Tahun 2014-2017)

Perguruan Tinggi : Universitas Peradaban (Tahun 2017-Sekarang)

**Organisasi**

Divisi Human Resource Development Dewan Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis 2017-2018.

Divisi Bidang Departemen Komunikasi dan Informasi Dewan Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis 2018-2019.