

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN  
PEMBIAYAAN FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP)  
UNIT II TULANG BAWANG**

**SKRIPSI**



**OLEH:  
JUWITA DWI PUTRI  
1712110144**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN  
PEMBIAYAAN FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP)  
UNIT II TULANG BAWANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI  
Pada Program Studi Manajemen  
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya



**OLEH:**

**Juwita Dwi Putri  
1712110144**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2021**



### **PERNYATAAN**

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

Bandar Lampung,

**Juwita Dwi Putri**  
**NPM. 1712110144**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN FEDERAL INTERNATIOAL FINANCE (FIF GROUP) UNIT II TULANG BAWANG**

Nama Mahasiswa : **Juwita Dwi Putri**

NPM : **1712110144**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Program Studi **MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**.

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing

**Betty Magdalena, S.Pd., M.M**  
**NIK. 12100111**

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen

**Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M**  
**NIK. 11310809**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 05 April 2021 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) UNIT II TULANG BAWANG”**.

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

Nama Mahasiswa : **Juwita Dwi Putri**  
NPM : **1712110144**  
Program Studi : **Manajemen**

Dan dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari:

| <b>Nama</b>                       | <b>Status</b> | <b>Tanda tangan</b> |
|-----------------------------------|---------------|---------------------|
| 1. Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc | Penguji I     | _____               |
| 2. Kurnia Fadila, S.E., M.Sc      | Penguji II    | _____               |

**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya**

**Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc**  
**NIK. 30040419**

## **RIWAYAT HIDUP**

### **1. Identitas**

- a. Nama : Juwita Dwi Putri
- b. Tempat, Tanggal Lahir : Bandar Agung, 08 April 2000
- c. Agama : Islam
- d. Alamat : Bandar Agung
- e. Kewarganegaraan : Indonesia
- f. Nama Ayah : Endi Siswanto
- g. Nama Ibu : Sudarti

### **2. Riwayat Pendidikan**

- a. Tahun 2005 ,menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak TK Al-Hidayah Banding Agung.
- b. Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Banding Agung.
- c. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Banding Agung.
- d. Tahun 2017 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Banding Agung.
- e. Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen pada Jenjang Starta (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung,

**Juwita Dwi Putri**  
**NPM. 1712110144**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan ridho dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.*

*Ku persembahkan karya tulis ini kepada:*

- 1. Kedua Orang Tuaku tercinta Ayah Endi Siswanto dan Ibu Sudarti sebagai tanda bakti, hormat dan motivator terbesar dalam hidupku, orang nomor satu yang paling berhak mendapatkan ucapan terimakasih atas segala cinta, atas segala kasih sayang, atas segala do'a dan atas segala pengorbanan yang diberikan kepadaku, yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ayah dan Ibu bahagia.*
- 2. Kakakku Ledi Eka Wijayanti, S.Pd dan keponakan ku Putri Aisyah yang telah memberikan motivasi, semangat dan hiburan dikala susah dan lelah dalam penyusunan skripsi ini.*
- 3. Dosen Pembimbingku Miss Betty Magdalena, S.Pd.,M.M terimakasih yang telah memberikan bimbingan selama penyusunan skripsi ini dan telah mengantarku untuk mengantungi gelar sarjana, semoga kebahagiaanku juga merupakan kebahagiaanmu sebagai dosenku yang teramat baik dan semoga miss selalu dilindungi Allah SWT dan selalu diberi kesehatan.*
- 4. Seseorang yang ada dihati Efri Yadi yang telah membantu, memberikan semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.*
- 5. Teman-temanku Cindy Ayu Komalasari, Devi Gustiarini, Maliyah Halwin Nuraini, Diah Ayu Lestari, Nurva Riski yang telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.*
- 6. Almamaterku Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.*

## MOTTO

*“Bekerja keras lah dalam diam dan biarkan sukses menjadi  
kebisinganmu”  
(Frank Ocean)*

*“Jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah  
yang tidak pernah jatuh”  
(Hamka)*

*“Tidak ada yang tidak mungkin, selagi berusaha dan berdoa  
semua akan menjadi mungkin”  
(Juwita Dwi Putri)*



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) UNIT II TULANG BAWANG**

**Oleh:  
Juwita Dwi Putri**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausal. Sumber data menggunakan data primer. Metode pengumpulan data menggunakan studi lapangan (*field research*). Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 47 responden. Uji persyaratan instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji persyaratan analisis data menggunakan uji linieritas dan uji multikolinieritas. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement*

## PRAKARTA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan ridho dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang” ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. (Can). Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T.,M.T, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E.,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB Darmajaya.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. RA Bustomi Rosadi, M.S, selaku Wakil Rektor IV IIB Darmajaya.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E.,M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
7. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen IIB Darmajaya.
8. Ibu Betty Magdalena, S.Pd.,M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.

9. Para Dosen dan Staf Program Studi Manajemen IIB Darmajaya yang telah membagi ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis dalam pembelajaran.
10. Kedua orang tuaku tercinta Ayah Endi Siswanto dan Ibu Sudarti dan saudaraku serta keluargaku tercinta yang telah mendo'akan, memberikan motivasi, memberi perhatian serta memberikan kasih sayangnya yang tidak bisa diucapkan dengan kata-kata kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Perusahaan FIF Unit II Tulang Bawang yang telah memberikan izin penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Almamaterku Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung,

**Juwita Dwi Putri**  
**NPM. 1712110144**

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                       | <b>i</b>    |
| <b>PERNYATAAN.....</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                                 | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                                   | <b>iv</b>   |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                                       | <b>v</b>    |
| <b>PERSEMBAHAN.....</b>  | <b>vi</b>   |
| <b>MOTTO .....</b>   | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>viii</b> |
| <b>PRAKARTA .....</b>  | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>  | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>  | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                     | <b>xvi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>   |             |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                                  | 1           |
| 1.2 Perumusan Masalah .....                                      | 6           |
| 1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....                                | 7           |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....                                      | 7           |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....                                     | 8           |
| 1.6 Sistematika Penulisan .....                                  | 8           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                                   |             |
| 2.1 <i>Self Efficacy</i> .....                                   | 10          |
| 2.1.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....                      | 10          |
| 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> ..... | 10          |
| 2.1.3 Dimensi <i>Self Efficacy</i> .....                         | 11          |
| 2.1.4 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....                       | 12          |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 2.2   | Komitmen Organisasi .....  | 12 |
| 2.2.1 | Pengertian Komitmen Organisasi.....                              | 12 |
| 2.2.2 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....        | 13 |
| 2.2.3 | Indikator Komitmen Organisasi .....                              | 14 |
| 2.3   | <i>Employee Engagement</i> .....                                 | 14 |
| 2.3.1 | Teori <i>Social Exchange</i> .....                               | 14 |
| 2.3.2 | Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....                      | 15 |
| 2.3.3 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> ..... | 15 |
| 2.3.4 | Kondisi Psikologis <i>Employee Engagement</i> .....              | 16 |
| 2.3.5 | Aspek <i>Employee Engagement</i> .....                           | 16 |
| 2.3.6 | Indikator <i>Employee Engagement</i> .....                       | 17 |
| 2.4   | Penelitian Terdahulu .....                                       | 18 |
| 2.5   | Kerangka Pikir .....   | 19 |
| 2.6   | Hipotesis Penelitian.....  | 20 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|       |                                     |    |
|-------|-------------------------------------|----|
| 3.1   | Jenis Penelitian .....              | 23 |
| 3.2   | Sumber Data .....                   | 23 |
| 3.3   | Metode Pengumpulan Data .....       | 24 |
| 3.4   | Populasi dan Sampel .....           | 24 |
| 3.4.1 | Populasi .....                      | 24 |
| 3.4.2 | Sampel.....                         | 25 |
| 3.5   | Variabel Penelitian .....           | 26 |
| 3.6   | Definisi Operasional.....           | 26 |
| 3.7   | Uji Persyaratan Instrumen.....      | 27 |
| 3.7.1 | Uji Validitas .....                 | 27 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas .....              | 27 |
| 3.8   | Uji Persyaratan Analisis Data ..... | 28 |
| 3.8.1 | Uji Linieritas .....                | 28 |
| 3.8.2 | Uji Multikolinieritas.....          | 29 |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.9 Metode Analisis Data.....                              | 30        |
| 3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda.....                     | 30        |
| 3.10 Pengujian Hipotesis.....                              | 30        |
| 3.10.1 Uji t .....   | 30        |
| 3.10.2 Uji F .....   | 32        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>                         |           |
| 4.1 Deskripsi Data .....                                   | 33        |
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....               | 33        |
| 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....                   | 35        |
| 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....                  | 39        |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas.....                             | 39        |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....                         | 42        |
| 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data .....              | 42        |
| 4.3.1 Uji Linieritas .....                                 | 42        |
| 4.3.2 Uji Multikolinearitas .....                          | 44        |
| 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda ..... | 45        |
| 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....                        | 47        |
| 4.5.1 Hasil Uji t .....                                    | 47        |
| 4.5.2 Hasil Uji F .....                                    | 48        |
| 4.6 Pembahasan.....  | 49        |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>                            |           |
| 5.1 Simpulan.....  | 53        |
| 5.2 Saran.....   | 53        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                | <b>55</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....   | 18 |
| 3.1 Instrument Skala Interval .....                                      | 24 |
| 3.2 Data Karyawan Tetap FIF Unit II Tulang Bawang.....                   | 25 |
| 3.3 Operasional Variabel.....  | 26 |
| 3.4 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi .....                     | 28 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....              | 33 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                        | 34 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....                 | 34 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....                  | 35 |
| 4.5 Hasil Jawaban Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1) .....               | 35 |
| 4.6 Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi (X2) .....               | 37 |
| 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y)..... | 38 |
| 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1) .....         | 40 |
| 4.9 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2) .....                   | 40 |
| 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Employee Engagement</i> (Y) .....            | 41 |
| 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....  | 42 |
| 4.12 Hasil Uji Linieritas .....  | 43 |
| 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....                                   | 44 |
| 4.14 Hasil Uji Korelasi.....   | 45 |
| 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi .....                                   | 45 |
| 4.16 Hasil Uji t .....   | 47 |
| 4.17 Hasil Uji F .....   | 49 |

## DAFTAR GAMBAR

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 2.1 Kerangka Pikir ..... | 19 |
|--------------------------|----|



## DAFTAR LAMPIRAN

|                    |                                   |
|--------------------|-----------------------------------|
| <b>Lampiran 1</b>  | Surat Izin Penelitian             |
| <b>Lampiran 2</b>  | Kuesioner                         |
| <b>Lampiran 3</b>  | R tabel                           |
| <b>Lampiran 4</b>  | t Tabel                           |
| <b>Lampiran 5</b>  | F hitung                          |
| <b>Lampiran 6</b>  | Hasil Kuesioner                   |
| <b>Lampiran 7</b>  | Karakteristik Responden           |
| <b>Lampiran 8</b>  | Hasil Jawaban Kuesioner           |
| <b>Lampiran 9</b>  | Hasil Uji Validitas               |
| <b>Lampiran 10</b> | Hasil Uji Reliabilitas            |
| <b>Lampiran 11</b> | Hasil Uji Linieritas              |
| <b>Lampiran 12</b> | Hasil Uji Multikolinearitas       |
| <b>Lampiran 13</b> | Hasil Uji Regresi Linier Berganda |
| <b>Lampiran 14</b> | Hasil Uji F                       |
| <b>Lampiran 15</b> | Hasil Uji t                       |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

*Employee Engagement* merupakan pembangunan multi dimensi, yang artinya bahwa keterikatan karyawan pada perusahaan dapat berupa keterikatan emosional, kognitif, bahkan keterikatan psikologis. Para karyawan yang terikat emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja, memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan dan berantusias pada keberhasilan perusahaan, mereka juga bersedia melakukan hal-hal ekstra diluar kontrak kerja. *Employee Engagement* merupakan suatu hal yang penting bagi setiap perusahaan yang mencoba untuk mempertahankan para karyawan yang memiliki potensial yang baik agar tidak keluar atau meninggalkan perusahaan. *Engagement* dijelaskan sebagai sebuah konsep yang dinilai dapat mengatur upaya-upaya karyawan yang sifatnya sukarela, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan-pilihan, mereka akan bertindak lebih jauh untuk kepentingan organisasi mereka. Karyawan yang terikat adalah seseorang yang terlibat penuh dalam pekerjaannya dan sangat antusias terhadap pekerjaan. Intinya adalah, keterikatan karyawan dengan organisasi atau perusahaan yang membuat mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan sehingga dapat merasakan kepuasan bekerja di perusahaan tersebut.

*Employee Engagement* merupakan kesadaran dan energi yang terpusatkan, sebagai bukti dari rasa inisiatif pada individu, proses adaptasi, usaha dan pengarahannya pada tujuan organisasi, *Employee Engagement* muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, serta perilaku organisasi karyawan dan perusahaan yang memiliki iklim kerja secara positif adalah karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan. Di dalam terminologi ini, termasuk pula di dalamnya timbulnya rasa saling percaya (*trust*), loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta kebanggaan terhadap

perusahaan dan semangat bekerjasama. Kondisi-kondisi tersebut yang melahirkan istilah *Employee Engagement* (Prasadja Ricardianto, 2018).

*Employee Engagement* atau keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. *Employee Engagement* pertama kali diperkenalkan oleh kelompok peneliti Gallup pada tahun 2004. Dari hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa keterikatan karyawan sangat berpengaruh pada performa bisnis perusahaan. Karyawan yang *engaged* terbukti lebih jarang absen, minim melakukan kecelakaan kerja, dan lebih produktif. Mereka mampu membawa perusahaan untuk menghasilkan profit yang signifikan.

Adapun dampak positif *Employee Engagement* yaitu mendorong karyawan *to doing my job above and beyond* (melakukan pekerjaan saya secara luar biasa), mendorong setiap karyawan untuk menciptakan kesuksesan dirinya dan perusahaan tempatnya bekerja, mendorong komitmen bersama dan yang akan mendorong potensi karyawan kepada kinerja tinggi karena membuat orang memberikan kontribusi terbaiknya. Adapun dampak negatif *Employee Engagement* Pertama, mendorong karyawan ke burnout. Sangat mudah bagi karyawan yang memiliki keterikatan tinggi untuk terlibat mendalam ke pekerjaan mereka sehingga mereka kurang memperhatikan hal penting lain dalam kehidupan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menderita gangguan kerja atau keluarga lebih sering, dan mereka yang gagal membagi waktu berakhir dengan kerusakan kesehatannya. Kedua, ketidakadilan karena stigma terhadap tipe kepribadian tertentu. Keterikatan tidak hanya didorong oleh faktor situasional, tetapi bisa juga sebagai

akibat tipe kepribadian tertentu. Ketiga, mengabaikan manfaat dari berpikir negatif.

Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) termasuk salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1989 dengan nama PT. Mitrapusaka Artha Finance. Seiring perkembangan, perusahaan berganti nama menjadi Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) dan mulai fokus pada bidang pembiayaan konsumen secara ritel yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik sampai dengan sekarang. Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang memiliki 47 karyawan tetap. Untuk pembiayaan retail sepeda motor baru, Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) telah bekerjasama dengan salah satu produsen sepeda motor PT. Astra Honda Motor, Tbk sebagai pemegang pembiayaan retail sepeda motor baru dengan merk dagang HONDA.

Semakin banyaknya perusahaan pembiayaan di Lampung, masing-masing perusahaan harus meningkatkan *Employee Engagement* karyawan terhadap perusahaan agar karyawan tetap bekerja di perusahaan pembiayaan tersebut. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) keterikatan atau *Engagement* adalah sebagai bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan. *Employee Engagement* adalah keadaan psikologis positif karyawan terkait pekerjaan yang di mana ditandai dengan kesediaan yang tulus untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Kang & Busser, 2018).

Persaingan antar industri jasa pembiayaan ini mengarah pada pemberian pelayanan prima untuk memberikan kepuasan pada konsumen sehingga secara sepiantas sulit dibedakan antara pelayanan yang diberikan lembaga pembiayaan satu dengan lembaga pembiayaan lainnya. Kondisi ini membuat Perusahaan FIF

Unit II Tulang Bawang terdapat tingginya permintaan akan kendaraan sepeda motor membuat perusahaan pembiayaan bersaing ketat untuk memperoleh konsumen. Pada jasa pembiayaan/*leasing* banyak sekali pihak yang dilibatkan seperti *lessee*, *lessor*, konsumen, karyawan dan sebagainya maka dari itu FIF Unit II Tulang Bawang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dan kepuasan yang terbaik kepada setiap konsumennya supaya tetap merasa. Maka dari itu FIF Unit II Tulang Bawang harus dapat meningkatkan *Employee Engagement* karyawan terhadap perusahaan, agar karyawan bekerja dengan baik serta dapat menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai *Employee Engagement* karyawan diperoleh kesimpulan bahwa tingkat *Employee Engagement* karyawan masih belum tinggi yaitu karyawan belum tekun dalam melakukan pekerjaan contohnya atasan memberikan tugas kepada karyawan, karyawan selalu mengeluh dan tidak giat dalam mengerjakan tugas tersebut serta tidak selalu belajar dalam kesalahan yang dibuat. Kurangnya antusiasme karyawan dalam bekerja dimana karyawan tidak berinisiatif saat dikantor dan tidak memiliki kemauan untuk belajar hal-hal baru di kantor serta karyawan tidak senang terlibat dalam kegiatan di kantor. Kurangnya inspirasi karyawan terhadap pekerjaan contohnya saat rapat kantor karyawan tidak memberikan masukan atau saran kepada atasan sehingga tidak ada kemajuan untuk karyawan maupun perusahaan. Tidak penuh konsentrasi dalam bekerja dimana karyawan bermain sosial media dan kurang tidur sehingga pada saat bekerja karyawan tidak fokus atau tidak konsentrasi dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Adapun faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* yaitu *Self Efficacy* atau efikasi diri. Efikasi diri mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan karyawan jika atasan akan puas dengan kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan keterikatan yang

bagus. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa *Self Efficacy* adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Menurut Ngr et al (2017) *Self Efficacy* adalah seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi.

Berdasarkan wawancara terhadap HRD permasalahan *Self Efficacy* yang muncul pada perusahaan FIF yaitu karyawan memiliki *Self Efficacy* yang rendah. Karyawan dengan *Self Efficacy* yang rendah akan menyebabkan seseorang tidak percaya diri akan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya dan akhirnya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang di hadapinya sehingga hasilnya pun akan kurang maksimal. Contohnya ada beberapa karyawan yang merasa tidak cocok dengan kemampuan dalam pekerjaannya, karyawan tidak dapat menyesuaikan diri di tempat pekerjaannya seperti terdapat masalah pribadi sehingga masalah tersebut dibawa kedalam pekerjaan, karyawan terlalu percaya diri dalam pekerjaannya sehingga membuat pekerjaannya tidak sesuai ekspektasi yang dilakukan.

Selain *Self Efficacy* faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* yaitu Komitmen Organisasi. Komitmen pada sebuah organisasi adalah sebuah aspek penting bagi sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang sebagai karyawan memiliki pihak atas perusahaan secara penuh, baik pada tugas-tugasnya, tujuan-tujuannya, hingga kesetiaan dengan mempertahankan dirinya sebagai anggota karyawan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) Komitmen Organisasi merupakan keinginan seseorang pekerja untuk bertahan menjadi bagian dari sebuah organisasi. Sedangkan Menurut Fauzi (2016) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi

merupakan sebuah sikap kesetiaan seorang karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan yang berlangsung secara terus menerus.

Berdasarkan wawancara peneliti kepada beberapa karyawan Komitmen Organisasi yang terdapat pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang belakangan ini karyawan yang ingin tinggal diperusahaan yang semakin menurun karena dengan tidak adanya kenyamanan dalam diri karyawan terhadap perusahaan dan karyawan yang sudah pindah kerja ke perusahaan lain membuat karyawan tersebut tidak memiliki komitmen atau kesetiaan terhadap perusahaan serta tidak dapat mempertahankan dirinya sebagai anggota karyawan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) UNIT II TULANG BAWANG”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang?
2. Apakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP) Unit II Tulang Bawang?
3. Apakah pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

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

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP) Unit II Tulang Bawang.

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

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP) Unit II Tulang Bawang.

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

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP) Unit II Tulang Bawang di Tunggal Warga, Banjar Agung, Tulang Bawang.

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

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Desember 2020 – Februari 2021.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen Sumber Daya Manusia, *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement*.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang.



3. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Dan memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* suatu perusahaan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement*.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

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

### **1.6.1 Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang”.

### **1.6.2 Bab II : Tinjauan Pustaka**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement*, kerangka pikir dan hipotesis.

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

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang.

### **1.6.4 Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang.

### **1.6.5 Bab V : Simpulan dan Saran**

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

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***2.1 Self Efficacy***

##### ***2.1.1 Pengertian Self Efficacy***

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa *Self Efficacy* adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal.

Menurut Ngr *et al* (2017) *Self Efficacy* adalah seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. Ghufon (2016) mendefinisikan *Self Efficacy* (efikasi diri) sebagai salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari.

Berdasarkan beberapa pengertian *Self Efficacy* diatas, *Self Efficacy* dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai suatu target penugasan dengan sikap dan kemampuan yang dimiliki seseorang dengan baik bukan dari bantuan emosionalnya dan yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari.

##### ***2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy* Menurut Ghufon (2016) yaitu:

a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi

individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan sesuatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengalaman terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

### 2.1.3 Dimensi *Self Efficacy*

Berdasarkan tiga dimensi *Self Efficacy* Menurut Ghufroon (2016) yaitu:

a. Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.

b. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.

c. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan.

#### **2.1.4 Indikator *Self Efficacy***

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *Self Efficacy* yaitu:

- a. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri.
- b. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan.
- c. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri.
- d. Karyawan mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.
- e. Karyawan merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja, merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan rasa percaya diri untuk mengerjakan pekerjaan.

## **2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) Komitmen Organisasi merupakan keinginan seseorang pekerja untuk bertahan menjadi bagian dari sebuah organisasi.

Menurut Fauzi (2016) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sebuah sikap kesetiaan seorang karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan yang berlangsung secara terus menerus. Sedangkan

menurut Fahri, Mariatin, dan Zahreni (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sebuah hubungan antara individu sebagai karyawan dengan perusahaan yang meliputi keinginan untuk setia dan tidak meninggalkan perusahaan sesuai dengan komitmen karyawan yang diantaranya yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Berdasarkan beberapa pengertian Komitmen Organisasi diatas dapat disimpulkan Komitmen Organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku seorang karyawan dengan perusahaan yang meliputi untuk setia dan tidak meninggalkan perusahaan tersebut.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Edison *et al.*, (2018) terdapat empat faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi yaitu:

a. Faktor Logis

Pegawai atau karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan yang logis.

b. Faktor Lingkungan

Pegawai atau karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang mereka rasakan cukup menyenangkan.

c. Faktor Harapan

Pegawai atau karyawan merasa mempunyai kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi.

d. Faktor Ikatan Emosional

Pegawai atau karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi didalam organisasi.

### 2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) ada beberapa indikator Komitmen Organisasi yaitu:

a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif berasal dari keikatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan terlibat aktif dalam organisasi. Komitmen ini berasal dari kondisi kerja dan harapan individu yang terpenuhi di organisasi.

b. Komitmen Rasional (*continuance commitment*)

Komitmen rasional berkaitan dengan komitmen yang didasarkan pada persepsi pegawai atas kerugian yang akan diperoleh jika meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

## 2.3 *Employee Engagement*

### 2.3.1 Teori *Social Exchange*

Menurut Fung et. al. (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Setiap individu selalu berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Balasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan yang menjadi bagian (*sense of belonging*) dari organisasi yang menyebabkan perilaku seperti *organizational citizenship behavior* (Mahardika dan Wibawa, 2019).

### 2.3.2 Pengertian *Employee Engagement*

Keterikatan atau *engagement* adalah sebagai bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerja Prasadja Ricardianto (2018). *Employee Engagement* yaitu upaya dari anggota organisasi dalam mengikatkan diri mereka sesuai perannya di pekerjaan (Puspadewi dan Suharnomo, 2016).

Menurut Haqqy & Susanty (2018) *employee engagement* adalah wujud loyalitas karyawan pada perusahaan. *Employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang meraka lakukan (Robbins dan Judge, 2015).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa *Employee Engagement* adalah keterlibatan seorang individual dan kepuasannya serta antusiasme dalam mengikatkan diri sesuai perannya di suatu organisasi.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Bakker dan Demerouti (2018), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*, yakni sebagai berikut:

a. *Job Resources*

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

b. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

c. *Personal Resources*



Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia dan lain-lain. Karyawan yang *engagement* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

#### **2.3.4 Kondisi Psikologis *Employee Engagement***

Adapun kondisi psikologis yang mempengaruhi *Employee Engagement* Menurut Prasadja Ricardianto (2018) yaitu:

a. *Meaningfulness*

*Meaningfulness* yaitu karyawan merasa aman untuk menunjukkan dan memberdayakan dirinya tanpa rasa takut akan adanya konsekuensi negatif terhadap citra diri, status dan karirnya.

b. *Safety*

*Safety* yaitu karyawan merasa dirinya bermanfaat dan berharga karena pekerjaannya menantang, bervariasi, penuh kreativitas dan memberikan kewenangan.

c. *Availability*

*Availability* yaitu karyawan merasa memiliki sumber daya yang cukup baik secara fisik, emosional dan psikologis untuk melaksanakan perannya.

#### **2.3.5 Aspek *Employee Engagement***

Tiga aspek komitmen karyawan berdasarkan tingkat keterikatan Menurut Prasadja Ricardianto (2018) yaitu:

a. *Engaged*

Karyawan bekerja dengan semangat, antusiasme, sangat menikmati pekerjaannya, secara aktif dan terlibat.

b. *Not engaged*

Merupakan individu yang pasif, kurang inisiatif, tidak ada ikatan emosional dan tidak memiliki kebanggaan terhadap organisasi.

c. *Actively disengaged*

Kelompok ini merupakan individu-individu yang memberikan kontribusi negatif terhadap organisasi.

### **2.3.6 Indikator *Employee Engagement***

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) indikator *Employee Engagement* adalah sebagai berikut:

a. *Vigor*

*Vigor* atau semangat kerja merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja.

b. *Dedication*

*Dedication* merupakan rasa terikat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorption*

*Absorption* yaitu dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan.

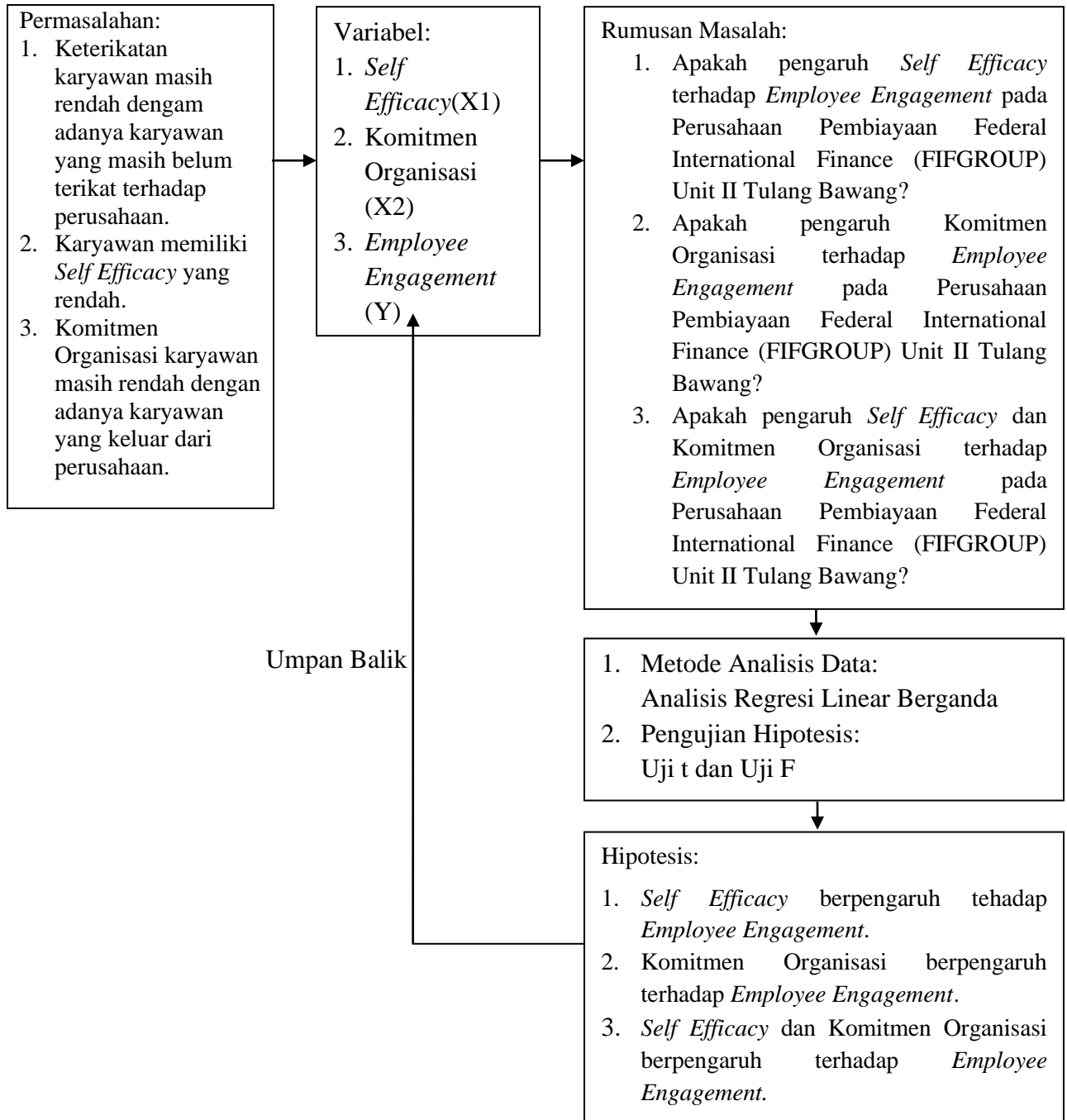
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti   | Judul   | Metode                              | Hasil  |
|----|--|---|-------------------------------------|--|
| 1  | Endy Pungkas Priambodo, Marcham Darokah, RR. Erita Yuliasesti Diah Sari (2019) | Peran <i>Self Efficacy</i> dan Iklim Organisasi dalam membentuk <i>Employee Engagement</i> melalui Komitmen Organisasi  | Analisis Regresi Linear Berganda    | Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat menjadi mediasi pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan iklim organisasi terhadap <i>Employee Engagement</i> .  |
| 2  | M. Alfi Faisal Rizza, Hadi Sunaryo, Muhammad Ridwan Basalamah (2021)           | Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Studi pada Koperasi Pegawai Negeri Republik Indonesia Sumber Mulyo Tuban)                                | Analisis Regresi Linear Berganda    | Berdasarkan hasil penelitian baik secara simultan dan parsial Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Employee Engagement.  |
| 3  | Kurniawati, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS (2019)                                | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang   | Analisis Regresi Linear Berganda    | Ada hubungan positif yang cukup kuat antara <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen, Budaya Organisasi serta Kepemimpinanan Transformasional karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang  |
| 4  | Ari Anggraini, Winadi Prasetyoning Tyas (2020)                                 | Effect Of Organizational Culture, Employee Competency On Self Efficacy And Employee Engagement In Human Resources Development Agency (BPSDM) Ministry Of Law And Human Rights Republic Of Indonesia | Multiple Linear Regression Analysis | Organizational culture has no significant effect on self-efficacy and employee engagement, while organizational culture has a significant effect on employee competence. Employee competence has a significant effect on self-efficacy and employee engagement. Self-efficacy has a significant effect on employee engagement. |
| 5  | Ni Kadek Dwiparaniti, I Gusti Salit Ketut Netra (2021)                         | The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment Mediated by Work Engagement  | Multiple Linear Regression Analysis | Work engagement can be positive and significantly mediates the Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment.   |

## 2.5 Kerangka Pikir

Gambar. 2.1 Kerangka Pikir



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Anwar Sanusi (2011) hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Dari kerangka pikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### 2.6.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement*

Menurut Fung et. al. (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Setiap individu selalu berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan atas kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. *Self Efficacy* menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering penuh dengan tekanan. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa *Self Efficacy* adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 :*Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP).

### **2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Employee Engagement***

Menurut Fung et. al. (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Setiap individu selalu berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. Komitmen Organisasi pada dasarnya jika seorang karyawan ketika mempunyai sebuah komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana tempat dia bernaung, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil kerja semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya. Adanya komitmen organisasi yg tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar asal perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya Menurut Prasadja Ricardianto (2018) Komitmen Organisasi merupakan keinginan seseorang pekerja untuk bertahan menjadi bagian dari sebuah organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP).

### **2.6.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Employee Engagement***

Menurut Fung et. al. (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan karyawan ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Setiap individu selalu berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi. *Self Efficacy* mengacu

percaya diri atau keyakinan atas kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa *Self Efficacy* adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal.

Komitmen Organisasi pada dasarnya jika seorang karyawan ketika mempunyai sebuah komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana tempat dia bernaung, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil kerja semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) Komitmen Organisasi merupakan keinginan seseorang pekerja untuk bertahan menjadi bagian dari sebuah organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif Menurut Anwar Sanusi (2011) kuantitatif adalah dimana data dinyatakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal. Menurut Anwar Sanusi (2011) metode kausal adalah metode yang digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat dari beberapa variabel antara variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Metode kausal digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen yaitu *Self Efficacy* (X1), Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement* (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data itu berasal (Anwar Sanusi, 2011). Pada penelitian ini sumber data melalui survey dan kuesioner terhadap subjek penelitian (responden).

##### **3.2.1 Data Primer (*Questionnaire*)**

Menurut Anwar Sanusi (2011) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data ini diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada obyek yang diteliti.



### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.3.1 Studi Lapangan (*field reasearch*)

- Penyebaran Kuesioner

Dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Instrument Skala Interval**

| <b>Jawaban</b>            | <b>Bobot</b> |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5            |
| Setuju (S)                | 4            |
| Netral (N)                | 3            |
| Tidak Setuju (TS)         | 2            |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1            |

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2011) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan tetap pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang yang berjumlah 47 karyawan. Adapun data karyawan tetap pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Data Karyawan Tetap FIF Unit II Tulang Bawang**

| <b>Devisi</b>                     | <b>Jabatan</b>                 | <b>Jumlah</b> |
|-----------------------------------|--------------------------------|---------------|
| Manager                           | Branch Manager                 | 1             |
| HRD                               | 1. Kepala HRD                  | 1             |
|                                   | 2. Administrasi                | 1             |
|                                   | 3. Staff                       | 3             |
| Finance                           | 1. Kepala Finance              | 1             |
|                                   | 2. Kasir                       | 2             |
| Marketing                         | 1. NMC Marketing Officer       | 1             |
|                                   | 2. Counter Sales               | 3             |
|                                   | 3. Sales Force                 | 2             |
| Operating Support<br>Section Head | 1. Kepala OSSH                 | 1             |
|                                   | 2. Personal Coor               | 1             |
|                                   | 3. General Servis Coor         | 1             |
| Credit Section Head               | 1. Kepala Credit SH            | 1             |
|                                   | 2. Credit Collateral Processor | 3             |
|                                   | 3. Credit Analysis             | 3             |
| Collection Section Head           | 1. Kepala Collection SH        | 1             |
|                                   | 2. Collection Processor Coor   | 1             |
|                                   | 3. CR Coordinator              | 2             |
|                                   | 4. CR Field                    | 8             |
| Recovery Section Head             | 1. Kepala Recovery SH          | 1             |
|                                   | 2. CR Coordinator              | 2             |
|                                   | 3. CR Field                    | 7             |
| <b>Jumlah</b>                     |                                | <b>47</b>     |

*Sumber. Perusahaan FIF Unit II Tulang Bawang, 2020*

### 3.4.2 Sampel

Menurut Anwar Sanusi (2011) elemen adalah subjek dimana pengukuran itu dilakukan. Bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sensus merupakan pendekatan yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yaitu 47 responden pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP) Unit II Tulang Bawang.

### 3.5 Variabel Penelitian

#### 3.5.1 Variabel Bebas / Independent

Menurut Anwar Sanusi (2011) variabel bebas (independent) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah *Self Efficacy* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).

#### 3.5.2 Variabel Terikat / Dependent

Menurut Anwar Sanusi (2011) variabel terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat *Employee Engagement* (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3

#### Operasional Variabel

| Variabel                  | Definisi Operasional  | Indikator   | Skala  |
|---------------------------|---|---|--------|
| <i>Self Efficacy</i> (X1) | Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa <i>Self Efficacy</i> adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri.</li> <li>2. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan.</li> <li>3. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri.</li> <li>4. Karyawan mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>5. Karyawan merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja, merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan rasa percaya diri untuk mengerjakan pekerjaan.</li> </ol> | Likert |
| Komitmen Organisasi (X2)  | Menurut Ricardianto (2018) Komitmen Organisasi merupakan keinginan seseorang pekerja untuk bertahan menjadi bagian dari sebuah organisasi.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Afektif</li> <li>2. Komitmen Rasional</li> <li>3. Komitmen Normatif</li> </ol>   | Likert |

|                                |   |   |        |
|--------------------------------|---|---|--------|
| <i>Employee Engagement</i> (Y) | Menurut Prasadja Ricardianto (2018) Keterikatan atau <i>Engagement</i> adalah sebagai bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerja. | 1. <i>Vigor</i><br>2. <i>Dedication</i><br>3. <i>Absorption</i> | Likert |
|--------------------------------|---|---|--------|

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur Anwar Sanusi (2011). Uji validitas yang diuji pada 47 responden.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid.  
Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig)  $< \alpha$  maka instrumen valid.  
Bila probabilitas (sig)  $> \alpha$  maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Anwar Sanusi (2011) pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya ada alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan.

Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $r$  alpha indeks kolerasi:

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

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

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. Ho: model regresi berbentuk linier.  
Ha: model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1 - R^2)$  di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).

4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) > 0,1 maka variable X multikolineritas atau tidak multikolineritas.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan:

Y = *Employee Engagement*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

$e_t$  = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = *Self Efficacy*

X2 = Komitmen Organisasi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

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

##### 1. Pengaruh *Self Efficacy* (X1) Terhadap *Employee Engagement* (Y)

Ho : *Self Efficacy* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y).

Ha : *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai hitung  $t >$  tabel  $t$  maka Ho ditolak.

Jika nilai hitung  $t <$  tabel  $t$  maka Ho diterima.

Jika nilai sig  $<$  0,05 maka Ho ditolak.

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

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Employee Engagement* (Y)**

Ho : Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y).

Ha : Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka Ho ditolak.

Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka Ho diterima.

Jika nilai sig  $<$  0,05 maka Ho ditolak.

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



### 3.10.2 Uji F

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas (independen) secara serempak terhadap variabel (dependen) dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F table. Jika F hitung  $>$  F tabel dengan dk pembilang ke-1 ( $3-1=2$ ), dan dk penyebut n-k ( $47-3=44$ ) Gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ( $Y = a + bX_1 + cX_2$ ) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian:

1. Jika F hitung  $>$  Ftabel atau probabilitasnya  $<$  0,05 maka model diterima.
2. Jika F hitung  $<$  Ftabel atau probabilitasnya  $>$  0,05 maka model ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang berjumlah 47 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada table sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>No</b>    | <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|--------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1            | Laki-Laki            | 21                    | 44,7                  |
| 2            | Perempuan            | 26                    | 55,3                  |
| <b>Total</b> |                      | <b>47</b>             | <b>100</b>            |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang.

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

| No           | Usia (tahun) | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1            | 20 – 30      | 38             | 80,9           |
| 2            | 31 – 40      | 7              | 14,9           |
| 3            | 41 – 50      | 2              | 4,3            |
| <b>Total</b> |              | <b>47</b>      | <b>100</b>     |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 38 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No           | Pendidikan | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|------------|----------------|----------------|
| 1            | SMA        | 20             | 42,6           |
| 2            | D3         | 12             | 25,5           |
| 3            | S1         | 15             | 31,9           |
| <b>Total</b> |            | <b>47</b>      | <b>100</b>     |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA sebanyak 20 orang.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No           | Masa Kerja (tahun) | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------------|----------------|----------------|
| 1            | 3 – 4              | 21             | 44,7           |
| 2            | 5 – 6              | 18             | 38,3           |
| 3            | >7                 | 8              | 17,0           |
| <b>Total</b> |                    | <b>47</b>      | <b>100</b>     |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 3 – 4 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 3 – 4 tahun sebanyak 21 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 47 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Variabel *Self Efficacy* (X1)**

| No | Pernyataan  | Jawaban |      |       |      |       |      |        |      |         |   |
|----|---|---------|------|-------|------|-------|------|--------|------|---------|---|
|    |   | SS (5)  |      | S (4) |      | N (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |   |
|    |   | F       | %    | F     | %    | F     | %    | F      | %    | F       | % |
| 1  | Sudah berpengalaman dengan pekerjaan                                  | 9       | 19,1 | 15    | 31,9 | 22    | 46,8 | 1      | 2,1  | 0       | 0 |
| 2  | Dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja                         | 11      | 23,4 | 16    | 34,0 | 16    | 34,0 | 4      | 8,5  | 0       | 0 |
| 3  | Tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan | 9       | 19,1 | 12    | 25,5 | 21    | 44,7 | 5      | 10,6 | 0       | 0 |

|    |   |    |      |    |      |    |      |   |      |   |      |
|----|---|----|------|----|------|----|------|---|------|---|------|
| 4  | Ketika merasa lelah, selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga kembali | 11 | 23,4 | 16 | 34,0 | 20 | 42,6 | 0 | 0    | 0 | 0    |
| 5  | Mendapatkan penghargaan ketika hasil kerja bagus                                  | 9  | 19,1 | 10 | 21,3 | 23 | 48,9 | 5 | 10,6 | 0 | 0    |
| 6  | Lancar dalam menjalankan pekerjaan di dalam perusahaan ini                        | 11 | 23,4 | 13 | 27,7 | 19 | 40,4 | 4 | 8,5  | 0 | 0    |
| 7  | Menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik                                | 11 | 23,4 | 13 | 27,7 | 19 | 40,4 | 4 | 8,5  | 0 | 0    |
| 8  | Dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja                    | 11 | 23,4 | 15 | 31,9 | 21 | 44,7 | 0 | 0    | 0 | 0    |
| 9  | Instruksi yang diberikan atasan ke bawahan sangat jelas                           | 8  | 17,0 | 11 | 23,4 | 19 | 40,4 | 4 | 8,5  | 5 | 10,6 |
| 10 | Selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik                        | 10 | 21,3 | 21 | 44,7 | 15 | 31,9 | 1 | 2,1  | 0 | 0    |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47 responden, pernyataan 2 mengenai “Dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 23,4%. Sedangkan pernyataan 9 mengenai “Instruksi yang diberikan atasan ke bawahan sangat jelas” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 17,0%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi (X2)**

| No | Pernyataan  | Jawaban |      |       |      |       |      |        |     |         |     |
|----|---|---------|------|-------|------|-------|------|--------|-----|---------|-----|
|    |   | SS (5)  |      | S (4) |      | N (3) |      | TS (2) |     | STS (1) |     |
|    |   | F       | %    | F     | %    | F     | %    | F      | %   | F       | %   |
| 1  | Terikat secara emosional pada organisasi ini  | 7       | 14,9 | 12    | 25,5 | 24    | 51,1 | 4      | 8,5 | 0       | 0   |
| 2  | Mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini   | 11      | 23,4 | 13    | 27,7 | 23    | 48,9 | 0      | 0   | 0       | 0   |
| 3  | Mengembangkan organisasi ini kepada orang lain diluar organisasi  | 8       | 17,0 | 12    | 25,5 | 23    | 48,9 | 4      | 8,5 | 0       | 0   |
| 4  | Akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini   | 8       | 17,0 | 12    | 25,5 | 24    | 51,1 | 3      | 6,4 | 0       | 0   |
| 5  | Akan terlalu merugikan untuk meninggalkan organisasi saat ini   | 12      | 25,5 | 19    | 40,4 | 16    | 34,0 | 0      | 0   | 0       | 0   |
| 6  | Memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini   | 9       | 19,1 | 18    | 38,8 | 18    | 38,8 | 2      | 4,3 | 0       | 0   |
| 7  | Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan                         | 13      | 27,7 | 18    | 38,3 | 16    | 34,0 | 0      | 0   | 0       | 0   |
| 8  | Percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya   | 11      | 23,4 | 13    | 27,7 | 19    | 40,4 | 4      | 8,5 | 0       | 0   |
| 9  | Berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana | 8       | 17,0 | 14    | 29,8 | 20    | 42,6 | 1      | 2,1 | 4       | 8,5 |
| 10 | Dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi                                     | 12      | 25,5 | 15    | 31,9 | 20    | 42,6 | 0      | 0   | 0       | 0   |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47 responden pernyataan 7 mengenai “Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan” mendapat respon tertinggi yaitu 13 orang atau 27,7% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Terikat secara emosional pada organisasi ini.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 14,9%.

Tabel 4.7

**Hasil Jawaban Responden Variabel *Employee Engagement* (Y)**

| No | Pernyataan   | Jawaban |      |       |      |       |      |        |   |         |   |
|----|--|---------|------|-------|------|-------|------|--------|---|---------|---|
|    |  | SS (5)  |      | S (4) |      | N (3) |      | TS (2) |   | STS (1) |   |
|    |  | F       | %    | F     | %    | F     | %    | F      | % | F       | % |
| 1  | Selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya            | 6       | 12,8 | 20    | 42,6 | 21    | 44,7 | 0      | 0 | 0       | 0 |
| 2  | Berusaha mencari solusi ketika mengalami kesulitan dalam bekerja | 6       | 12,8 | 20    | 42,6 | 21    | 44,7 | 0      | 0 | 0       | 0 |
| 3  | Selalu bersemangat ketika sedang bekerja                         | 5       | 10,6 | 19    | 40,4 | 23    | 48,9 | 0      | 0 | 0       | 0 |
| 4  | Pekerjaan yang dilakukan sangat bermakna                         | 8       | 17,0 | 25    | 53,2 | 14    | 29,8 | 0      | 0 | 0       | 0 |
| 5  | Pekerjaan merupakan sumber kebanggaan                            | 7       | 14,9 | 27    | 57,4 | 13    | 27,7 | 0      | 0 | 0       | 0 |
| 6  | Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan                           | 3       | 6,4  | 27    | 57,4 | 17    | 36,2 | 0      | 0 | 0       | 0 |
| 7  | Kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan                   | 3       | 6,4  | 21    | 44,7 | 23    | 48,9 | 0      | 0 | 0       | 0 |
| 8  | Fokus ketika sedang bekerja                                      | 10      | 21,3 | 23    | 48,9 | 14    | 29,8 | 0      | 0 | 0       | 0 |

|    |   |   |     |    |      |    |      |   |     |   |   |
|----|---|---|-----|----|------|----|------|---|-----|---|---|
| 9  | Senang ketika bekerja dalam waktu yang lama | 2 | 4,3 | 21 | 44,7 | 23 | 48,9 | 1 | 2,1 | 0 | 0 |
| 10 | Merasa bahagia ketika sedang bekerja        | 3 | 6,4 | 22 | 46,8 | 22 | 46,8 | 0 | 0   | 0 | 0 |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47 responden pernyataan 8 mengenai “Fokus ketika sedang bekerja.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 10 orang atau 21,3%, sedangkan pernyataan 9 mengenai “Senang ketika bekerja dalam waktu yang lama” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4,3%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas ( $sig$ )  $< 0,05$  maka instrument valid

Bila probabilitas ( $sig$ )  $> 0,05$  maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* (X1)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>R<sub>hitung</sub></b> | <b>R<sub>tabel</sub></b> | <b>Kondisi</b>           | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1           | 0,940                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 2           | 0,968                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 3           | 0,965                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 4           | 0,956                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 5           | 0,956                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 6           | 0,974                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 7           | 0,977                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 8           | 0,957                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 9           | 0,937                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 10          | 0,910                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Self Efficacy*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,288). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *Self Efficacy* dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>R<sub>hitung</sub></b> | <b>R<sub>tabel</sub></b> | <b>Kondisi</b>           | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1           | 0,947                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 2           | 0,947                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 3           | 0,963                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 4           | 0,955                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 5           | 0,929                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 6           | 0,948                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 7           | 0,924                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 8           | 0,974                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 9           | 0,935                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 10          | 0,944                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Komitmen Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,288). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Komitmen Organisasi dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas *Employee Engagement* (Y)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>R<sub>hitung</sub></b> | <b>R<sub>tabel</sub></b> | <b>Kondisi</b>           | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1           | 0,957                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 2           | 0,957                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 3           | 0,944                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 4           | 0,913                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 5           | 0,904                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 6           | 0,904                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 7           | 0,932                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 8           | 0,875                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 9           | 0,838                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 10          | 0,924                     | 0,288                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai *Employee Engagement*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,288). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *Employee Engagement* dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Cronbach's alpha* :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                       | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan      | Kesimpulan    |
|--------------------------------|------------------------|-----------------|---------------|
| <i>Self Efficacy</i> (X1)      | 0,987                  | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| Komitmen Organisasi (X2)       | 0,986                  | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| <i>Employee Engagement</i> (Y) | 0,978                  | 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,987 untuk variabel *Self Efficacy* dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,986 untuk Komitmen Organisasi dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai 0,978 untuk *Employee Engagement* dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai cronbach's alpha dinyatakan sangat tinggi karena nilai koefisien korelasi 0,8000 – 1,0000.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

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

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel                  | Sig   | Alpha | Simpulan    | Keterangan |
|---------------------------|-------|-------|-------------|------------|
| <i>Self Efficacy</i> (X1) | 0,345 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier     |
| Komitmen Organisasi (X2)  | 0,930 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier     |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Self Efficacy* (X1) dan *Employee Engagement* (Y) sebesar 0,345 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) dan *Employee Engagement* (Y) sebesar 0,930 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier. Suatu instrumen dinyatakan linier jika nilai sig > nilai alpha.

### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| <b>Variabel</b>           | <b>Tolerance</b> | <b>VIF</b> | <b>Keterangan</b>           |
|---------------------------|------------------|------------|-----------------------------|
| <i>Self Efficacy</i> (X1) | 0,855            | 1,169      | Tidak Ada Multikolinieritas |
| Komitmen Organisasi (X2)  | 0,855            | 1,169      | Tidak Ada Multikolinieritas |

Sumber : Hasil data diolah, 2021

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF  $< 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Suatu instrumen dinyatakan tidak ada multikolinieritas jika nilai tolerance  $> 0,1$ .

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *Self Efficacy* (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan *Employee Engagement* (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Korelasi**

| Nilai Korelasi (R) | R Square (R <sup>2</sup> ) |
|--------------------|----------------------------|
| 0,775              | 0,600                      |

Sumber:Hasil data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,775 artinya tingkat hubungan antara *Self Efficacy* (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan *Employee Engagement* (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup>(R Square) sebesar 0,600 artinya bahwa *Employee Engagement* (Y) dipengaruhi oleh antara *Self Efficacy* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,600 atau 60,0%. Sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

|                           | B      | Std. Error |
|---------------------------|--------|------------|
| Constanta                 | 12,952 | 3,056      |
| <i>Self Efficacy</i> (X1) | 0,381  | 0,072      |
| Komitmen Organisasi (X2)  | 0,276  | 0,076      |

Sumber:Hasil data diolah, 2021

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,952 + 0,381 X_1 + 0,276 X_2$$

Keterangan :

Y = *Employee Engagement*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/unsur kesalahan

X1 = *Self Efficacy*

X2 = Komitmen Organisasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 12,952 menyatakan bahwa *Employee Engagement* pada karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang adalah sebesar 12,952 apabila *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,381 menyatakan bahwa setiap penambahan *Self Efficacy* sebesar satu satuan maka akan menambah *Employee Engagement* pada karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang sebesar 0,381 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,276 menyatakan bahwa setiap penambahan Komitmen Organisasi sebesar satu satuan maka akan menambah *Employee Engagement* pada karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang sebesar 0,276 satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan:

- Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak.
- Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji t**

|                           | <b>t<sub>hitung</sub></b> | <b>t<sub>tabel</sub></b> |
|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| <i>Self Efficacy</i> (X1) | 5,318                     | 1,679                    |
| Komitmen Organisasi (X2)  | 3,662                     | 1,679                    |

Sumber:Hasil data diolah, 2021

#### 1. *Self Efficacy* (X1) terhadap *Employee Engagement* (Y).

$H_0$  : *Self Efficacy* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y)

$H_a$  : *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel *Self Efficacy* (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 5,318 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=47-2=45$ ) adalah 1,679 jadi t hitung ( $5,318$ ) > t tabel ( $1,697$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang



## 2. Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Employee Engagement* (Y).

Ho : Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y)

Ha : Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Komitmen Organisasi (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 3,662 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=47-2=45$ ) adalah 1,679 jadi t hitung ( $3,662$ ) > t tabel ( $1,679$ ) dan nilai sig ( $0,001$ ) <  $0,05$  maka Ho ditolak. Artinya Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang.

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara *Self Efficacy* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement* (Y).

Ho : *Self Efficacy* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y)

Ha : *Self Efficacy* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig <  $0,05$  maka Ho ditolak, Ha diterima.

Jika nilai Sig >  $0,05$  maka Ho diterima, Ha ditolak.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**

| <b>F<sub>hitung</sub></b> | <b>Signifikansi</b> |
|---------------------------|---------------------|
| 33,035                    | 0,000               |

Sumber: Hasil data diolah, 2021

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n - k = 47 - 3 = 44$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,20 dan F hitung 33,035.

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $33,035 > F$  tabel 3,20 dan nilai Sig  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya *Self Efficacy* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Tingkat kesulitan pekerjaan, kekuatan keyakinan karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya dan kemampuan karyawan untuk mengerjakan satu dan atau lebih dari satu pekerjaan secara langsung dapat memengaruhi dan meningkatkan kemampuan para karyawan untuk semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bertujuan untuk memiliki kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Menurut Fajriah & Darokah (2016), mengatakan bahwa *Self Efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama, karena *Self Efficacy* dapat memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan, masalah, dan

kegigihan dalam berusaha. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, sedangkan individu yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap bahwa dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan *Self Efficacy* yang ada dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat percaya terhadap kemampuan dirinya dan yakin terhadap keberhasilan yang selalu dicapai itu akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dalam penelitian terdahulu oleh Endy Pungkas Priambodo, dkk (2019) memiliki hasil dimana variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

#### **4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement***

Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Menurut Fauzi (2016) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sebuah sikap kesetiaan seorang karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan yang berlangsung secara terus menerus. Pencapaian nilai-nilai karyawan dalam organisasi dan perlakuan organisasi yang positif terhadap karyawan. Kondisi ini dapat diartikan oleh karyawan sebagai penerimaan perusahaan terhadap keberadaan karyawan tersebut. Sebagai balasan dari penerimaan dan dukungan maka karyawan mengembangkan sikap positif terhadap perusahaan dan sikap positif inilah yang akan membuat karyawan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus terus memberikan yang terbaik kepada karyawan seperti memberikan penghargaan dalam pekerjaan karyawan yang senantiasa diterapkan bagi karyawan yang berprestasi baik dan memenuhi target baik dalam bentuk insentif dan dukungan rekan kerja dan atasan dimana setiap karyawan saling menghargai, membantu dan menghargai kerja sama baik secara tim maupun individu agar karyawan tetap setia terhadap perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu oleh Fariz El Sidiq (2018) memiliki hasil dimana variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

#### **4.6.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*. Tingkat kesulitan pekerjaan, kekuatan keyakinan karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya dan kemampuan karyawan untuk mengerjakan satu dan atau lebih dari satu pekerjaan secara langsung dapat memengaruhi dan meningkatkan kemampuan para karyawan untuk semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bertujuan untuk memiliki kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Menurut Fajriah & Darokah (2016), mengatakan bahwa *Self Efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama, karena *Self Efficacy* dapat memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan, masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, sedangkan individu yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap bahwa dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Hasil penelitian oleh Endy Pungkas Priambodo, dkk (2019) memiliki hasil dimana variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Menurut Fauzi (2016) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sebuah sikap kesetiaan seorang karyawan yang ditunjukan kepada perusahaan yang berlangsung secara terus menerus. Pencapaian nilai-nilai karyawan dalam organisasi dan perlakuan organisasi yang positif terhadap karyawan. Kondisi ini dapat diartikan oleh karyawan sebagai

penerimaan perusahaan terhadap keberadaan karyawan tersebut. Sebagai balasan dari penerimaan dan dukungan maka karyawan mengembangkan sikap positif terhadap perusahaan dan sikap positif inilah yang akan membuat karyawan komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian oleh Fariz El Sidiq (2018) memiliki hasil dimana variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Simpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan FIF GROUP Unit II Tulang Bawang adalah sebagai berikut:

- a. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang.
- b. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang.
- c. *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIF GROUP) Unit II Tulang Bawang.

#### **5.2 Saran**

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan:
  - a. Berdasarkan variabel *Self Efficacy*, saran kepada perusahaan yaitu memberikan arahan tentang keyakinan diri terhadap karyawan sehingga dapat membentuk *Self Efficacy* yang baik dengan kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.
  - b. Berdasarkan variabel Komitmen Organisasi, saran kepada perusahaan yaitu memberikan arahan tentang kesetiaan terhadap perusahaan agar karyawan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

- c. Berdasarkan variabel *Employee Engagement*, saran kepada perusahaan yaitu membantu karyawan agar lebih terikat terhadap perusahaan sehingga dapat memberikan yang terbaik terhadap perusahaan.
2. Saran untuk karyawan dan peneliti dimasa yang akan datang:
- a. Untuk karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan keterikatan antar rekan kerja, atasan dan perusahaan serta dalam bekerja lebih meyakinkan diri dan komitmen terhadap pekerjaan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.
  - b. Untuk peneliti dimasa yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan penelitian dan juga penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Dwiparaniti, N. K., & Netra, I. G. S. K. (2021). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment Mediated by Work Engagement.
- Habibie, A., & Tasnim, Z. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan: Sebuah Studi Literatur. In *Prosiding Seminar Nasional LP3M* (Vol. 2).
- Herawaty, M. T., & Cahyadi, C. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Employee Engagement PT. Smart Solution Bekasi. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 48-58.
- Kurniawati, K., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(06).
- Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127-137.
- Murniningsih, R., Zuhriyah, E., & Fitrilia, M. (2016). Faktor Psikologis Karyawan & Pengaruhnya Terhadap Kinerja UMKM.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. E. Y. D. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213-228.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: iN Media.
- Rizza, M. A. F., Sunaryo, H., & Basalama, M. R. (2021). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement (Studi pada Koperasi Pegawai Negeri Republik Indonesia Sumber Mulyo Tuban). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(4).
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tambunan, M. S., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover



- Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65-79.
- Tyas, A. A. W. P., Tippe, S., & Susanto, S. Effect Of Organizational Culture, Employee Competency On Self Efficacy And Employee Engagement In Human Resources Development Agency (BPSDM) Ministry Of Law And Human Rights Republic Of Indonesia.
- Ulum, M., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(12).
- Wulandari, I. S., & Frianto, A. (2020). Peran High Performance Work System Terhadap Employee Engagement dan Employee Resilience: Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 1-16.

Lampiran R tabel

| Interval Kepercayaan |       |       | Interval Kepercayaan |       |       | Interval Kepercayaan |       |       |
|----------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|
| n                    | 95%   | 99%   | n                    | 95%   | 99%   | n                    | 95%   | 99%   |
| 3                    | 0,997 | 0,999 | 26                   | 0,388 | 0,496 | 55                   | 0,266 | 0,345 |
| 4                    | 0,950 | 0,990 | 27                   | 0,381 | 0,487 | 60                   | 0,254 | 0,330 |
| 5                    | 0,878 | 0,959 | 28                   | 0,374 | 0,478 | 65                   | 0,244 | 0,317 |
| 6                    | 0,811 | 0,917 | 29                   | 0,367 | 0,470 | 70                   | 0,235 | 0,306 |
| 7                    | 0,754 | 0,874 | 30                   | 0,361 | 0,463 | 75                   | 0,227 | 0,296 |
| 8                    | 0,707 | 0,874 | 31                   | 0,355 | 0,456 | 80                   | 0,220 | 0,286 |
| 9                    | 0,666 | 0,798 | 32                   | 0,349 | 0,449 | 85                   | 0,213 | 0,278 |
| 10                   | 0,632 | 0,765 | 33                   | 0,344 | 0,442 | 90                   | 0,207 | 0,270 |
| 11                   | 0,602 | 0,735 | 34                   | 0,339 | 0,436 | 95                   | 0,202 | 0,263 |
| 12                   | 0,576 | 0,708 | 35                   | 0,334 | 0,430 | 100                  | 0,195 | 0,256 |
| 13                   | 0,553 | 0,684 | 36                   | 0,329 | 0,424 | 125                  | 0,176 | 0,230 |
| 14                   | 0,532 | 0,661 | 37                   | 0,325 | 0,418 | 150                  | 0,157 | 0,210 |
| 15                   | 0,514 | 0,641 | 38                   | 0,320 | 0,413 | 175                  | 0,148 | 0,194 |
| 16                   | 0,497 | 0,623 | 39                   | 0,316 | 0,408 | 200                  | 0,138 | 0,181 |
| 17                   | 0,482 | 0,606 | 40                   | 0,312 | 0,403 | 300                  | 0,113 | 0,148 |
| 18                   | 0,468 | 0,590 | 41                   | 0,308 | 0,396 | 400                  | 0,098 | 0,128 |
| 19                   | 0,456 | 0,575 | 42                   | 0,304 | 0,393 | 500                  | 0,088 | 0,115 |
| 20                   | 0,444 | 0,561 | 43                   | 0,301 | 0,389 | 600                  | 0,080 | 0,105 |
| 21                   | 0,433 | 0,549 | 44                   | 0,297 | 0,384 | 700                  | 0,074 | 0,097 |
| 22                   | 0,423 | 0,537 | 45                   | 0,294 | 0,380 | 800                  | 0,070 | 0,091 |
| 23                   | 0,413 | 0,526 | 46                   | 0,291 | 0,276 | 900                  | 0,065 | 0,086 |
| 24                   | 0,404 | 0,515 | 47                   | 0,288 | 0,372 | 000                  | 0,062 | 0,081 |
| 25                   | 0,396 | 0,505 | 48                   | 0,284 | 0,368 |                      |       |       |
|                      |       |       | 49                   | 0,281 | 0,364 |                      |       |       |
|                      |       |       | 50                   | 0,297 | 0,361 |                      |       |       |

## Lampiran t Tabel

| df  | t.100 | t.050 | t.025  | t.010  | t.005  |
|-----|-------|-------|--------|--------|--------|
| 1   | 3.078 | 6.314 | 12.706 | 31.821 | 63.657 |
| 2   | 1.886 | 2.920 | 4.303  | 6.965  | 9.925  |
| 3   | 1.638 | 2.353 | 3.182  | 4.541  | 5.841  |
| 4   | 1.533 | 2.132 | 2.776  | 3.747  | 4.604  |
| 5   | 1.476 | 2.015 | 2.571  | 3.365  | 4.032  |
| 6   | 1.44  | 1.943 | 2.447  | 3.143  | 3.707  |
| 7   | 1.415 | 1.895 | 2.365  | 2.998  | 3.499  |
| 8   | 1.397 | 1.860 | 2.306  | 2.896  | 3.355  |
| 9   | 1.383 | 1.833 | 2.262  | 2.821  | 2.250  |
| 10  | 1.372 | 1.812 | 2.228  | 2.764  | 3.169  |
| 11  | 1.363 | 1.796 | 2.201  | 2.718  | 3.106  |
| 12  | 1.356 | 1.782 | 2.179  | 2.681  | 3.055  |
| 13  | 1.35  | 1.771 | 2.160  | 2.65   | 3.012  |
| 14  | 1.345 | 1.761 | 2.145  | 2.624  | 2.977  |
| 15  | 1.341 | 1.753 | 2.131  | 2.602  | 2.947  |
| 16  | 1.337 | 1.746 | 2.12   | 2.583  | 2.921  |
| 17  | 1.333 | 1.74  | 2.11   | 2.567  | 2.898  |
| 18  | 1.33  | 1.734 | 2.101  | 2.552  | 2.878  |
| 19  | 1.328 | 1.729 | 2.093  | 2.539  | 2.861  |
| 20  | 1.325 | 1.725 | 2.086  | 2.528  | 2.845  |
| 21  | 1.323 | 1.721 | 2.08   | 2.518  | 2.831  |
| 22  | 1.321 | 1.717 | 2.074  | 2.508  | 2.819  |
| 23  | 1.319 | 1.714 | 2.069  | 2.500  | 2.807  |
| 24  | 1.318 | 1.711 | 2.064  | 2.492  | 2.797  |
| 25  | 1.316 | 1.708 | 2.06   | 2.485  | 2.787  |
| 26  | 1.315 | 1.706 | 2.056  | 2.479  | 2.779  |
| 27  | 1.314 | 1.703 | 2.052  | 2.473  | 2.771  |
| 28  | 1.313 | 1.701 | 2.048  | 2.467  | 2.763  |
| 29  | 1.311 | 1.699 | 2.045  | 2.462  | 2.756  |
| 30  | 1.310 | 1.697 | 2.042  | 2.457  | 2.75   |
| 35  | 1.306 | 1.69  | 2.030  | 2.438  | 2.724  |
| 40  | 1.303 | 1.684 | 2.021  | 2.423  | 2.705  |
| 45  | 1.301 | 1.679 | 2.014  | 2.412  | 2.690  |
| 50  | 1.299 | 1.676 | 2.009  | 2.403  | 2.678  |
| 60  | 1.296 | 1.671 | 2.000  | 2.390  | 2.66   |
| 70  | 1.294 | 1.667 | 1.994  | 2.381  | 2.648  |
| 80  | 1.292 | 1.664 | 1.990  | 2.374  | 2.639  |
| 90  | 1.291 | 1.662 | 1.987  | 2.369  | 2.632  |
| 100 | 1.290 | 1.660 | 1.984  | 2.364  | 2.626  |
| 120 | 1.289 | 1.658 | 1.980  | 2.358  | 2.617  |
| 140 | 1.288 | 1.656 | 1.977  | 2.353  | 2.611  |
| 160 | 1.287 | 1.654 | 1.975  | 2.350  | 2.607  |
| 180 | 1.286 | 1.653 | 1.973  | 2.347  | 2.603  |
| 200 | 1.286 | 1.653 | 1.972  | 2.345  | 2.601  |
| ∞   | 1.282 | 1.645 | 1.960  | 2.326  | 2.576  |

Lampiran F hitung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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





|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |

- *Employee Engagement*

| EE_1 | EE_2 | EE_3 | EE_4 | EE_5 | EE_6 | EE_7 | EE_8 | EE_9 | EE_10 | Skor_Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------------|
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4     | 41         |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3     | 29         |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 31         |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30         |
| 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3     | 37         |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30         |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4     | 46         |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30         |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4     | 38         |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30         |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30         |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 39         |
| 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 49         |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 35         |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3     | 33         |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40         |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30         |
| 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4     | 45         |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3     | 32         |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3     | 34         |





## Lampiran Karakteristik Responden

### Jenis Kelamin

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-Laki       | 21        | 44.7    | 44.7          | 44.7               |
| Valid Perempuan | 26        | 55.3    | 55.3          | 100.0              |
| Total           | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Usia

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 20-30 Tahun       | 38        | 80.9    | 80.9          | 80.9               |
| Valid 31-40 Tahun | 7         | 14.9    | 14.9          | 95.7               |
| 41-50 Tahun       | 2         | 4.3     | 4.3           | 100.0              |
| Total             | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Pendidikan Terakhir

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| SMA      | 20        | 42.6    | 42.6          | 42.6               |
| Valid D3 | 12        | 25.5    | 25.5          | 68.1               |
| S1       | 15        | 31.9    | 31.9          | 100.0              |
| Total    | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Masa Kerja

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3-4 Tahun       | 21        | 44.7    | 44.7          | 44.7               |
| Valid 5-6 Tahun | 18        | 38.3    | 38.3          | 83.0               |
| >7 Tahun        | 8         | 17.0    | 17.0          | 100.0              |
| Total           | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran Jawaban Kuesioner

### - *Self Efficacy*

#### SE1

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 1         | 2.1     | 2.1           | 2.1                |
| N       | 22        | 46.8    | 46.8          | 48.9               |
| Valid S | 15        | 31.9    | 31.9          | 80.9               |
| SS      | 9         | 19.1    | 19.1          | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### SE2

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 4         | 8.5     | 8.5           | 8.5                |
| N       | 16        | 34.0    | 34.0          | 42.6               |
| Valid S | 16        | 34.0    | 34.0          | 76.6               |
| SS      | 11        | 23.4    | 23.4          | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### SE3

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 5         | 10.6    | 10.6          | 10.6               |
| N       | 21        | 44.7    | 44.7          | 55.3               |
| Valid S | 12        | 25.5    | 25.5          | 80.9               |
| SS      | 9         | 19.1    | 19.1          | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### SE4

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| N       | 20        | 42.6    | 42.6          | 42.6               |
| Valid S | 16        | 34.0    | 34.0          | 76.6               |
| SS      | 11        | 23.4    | 23.4          | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**SE5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| TS      | 5         | 10.6    | 10.6          | 10.6                  |
| N       | 23        | 48.9    | 48.9          | 59.6                  |
| Valid S | 10        | 21.3    | 21.3          | 80.9                  |
| SS      | 9         | 19.1    | 19.1          | 100.0                 |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                       |

**SE6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| TS      | 4         | 8.5     | 8.5           | 8.5                   |
| N       | 19        | 40.4    | 40.4          | 48.9                  |
| Valid S | 13        | 27.7    | 27.7          | 76.6                  |
| SS      | 11        | 23.4    | 23.4          | 100.0                 |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                       |

**SE7**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| TS      | 4         | 8.5     | 8.5           | 8.5                   |
| N       | 19        | 40.4    | 40.4          | 48.9                  |
| Valid S | 13        | 27.7    | 27.7          | 76.6                  |
| SS      | 11        | 23.4    | 23.4          | 100.0                 |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                       |

**SE8**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| N       | 21        | 44.7    | 44.7          | 44.7                  |
| Valid S | 15        | 31.9    | 31.9          | 76.6                  |
| SS      | 11        | 23.4    | 23.4          | 100.0                 |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                       |

**SE9**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| STS   | 5         | 10.6    | 10.6          | 10.6                  |
| TS    | 4         | 8.5     | 8.5           | 19.1                  |
| N     | 19        | 40.4    | 40.4          | 59.6                  |
| S     | 11        | 23.4    | 23.4          | 83.0                  |
| SS    | 8         | 17.0    | 17.0          | 100.0                 |
| Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                       |

**SE10**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| TS    | 1         | 2.1     | 2.1           | 2.1                   |
| N     | 15        | 31.9    | 31.9          | 34.0                  |
| S     | 21        | 44.7    | 44.7          | 78.7                  |
| SS    | 10        | 21.3    | 21.3          | 100.0                 |
| Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                       |

**Skor Total**

|    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|----|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| 23 | 3         | 6.4     | 6.4           | 6.4                   |
| 24 | 1         | 2.1     | 2.1           | 8.5                   |
| 25 | 1         | 2.1     | 2.1           | 10.6                  |
| 27 | 1         | 2.1     | 2.1           | 12.8                  |
| 29 | 3         | 6.4     | 6.4           | 19.1                  |
| 30 | 7         | 14.9    | 14.9          | 34.0                  |
| 31 | 4         | 8.5     | 8.5           | 42.6                  |
| 33 | 1         | 2.1     | 2.1           | 44.7                  |
| 34 | 2         | 4.3     | 4.3           | 48.9                  |
| 37 | 3         | 6.4     | 6.4           | 55.3                  |
| 38 | 2         | 4.3     | 4.3           | 59.6                  |
| 40 | 8         | 17.0    | 17.0          | 76.6                  |
| 45 | 1         | 2.1     | 2.1           | 78.7                  |
| 46 | 1         | 2.1     | 2.1           | 80.9                  |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 49    | 1  | 2.1   | 2.1   | 83.0  |
| 50    | 8  | 17.0  | 17.0  | 100.0 |
| Total | 47 | 100.0 | 100.0 |       |

- Komitmen Organisasi

**KO1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 4         | 8.5     | 8.5           | 8.5                |
| N       | 24        | 51.1    | 51.1          | 59.6               |
| Valid S | 12        | 25.5    | 25.5          | 85.1               |
| SS      | 7         | 14.9    | 14.9          | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KO2**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| N       | 23        | 48.9    | 48.9          | 48.9               |
| Valid S | 13        | 27.7    | 27.7          | 76.6               |
| SS      | 11        | 23.4    | 23.4          | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KO3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 4         | 8.5     | 8.5           | 8.5                |
| N       | 23        | 48.9    | 48.9          | 57.4               |
| Valid S | 12        | 25.5    | 25.5          | 83.0               |
| SS      | 8         | 17.0    | 17.0          | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KO4**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3         | 6.4     | 6.4           | 6.4                |
| N        | 24        | 51.1    | 51.1          | 57.4               |

|  |       |    |       |       |       |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
|  | S     | 12 | 25.5  | 25.5  | 83.0  |
|  | SS    | 8  | 17.0  | 17.0  | 100.0 |
|  | Total | 47 | 100.0 | 100.0 |       |

**KO5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | N     | 16        | 34.0    | 34.0          | 34.0               |
| Valid | S     | 19        | 40.4    | 40.4          | 74.5               |
|       | SS    | 12        | 25.5    | 25.5          | 100.0              |
|       | Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KO6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | TS    | 2         | 4.3     | 4.3           | 4.3                |
| Valid | N     | 18        | 38.3    | 38.3          | 42.6               |
|       | S     | 18        | 38.3    | 38.3          | 80.9               |
|       | SS    | 9         | 19.1    | 19.1          | 100.0              |
|       | Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KO7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | N     | 16        | 34.0    | 34.0          | 34.0               |
| Valid | S     | 18        | 38.3    | 38.3          | 72.3               |
|       | SS    | 13        | 27.7    | 27.7          | 100.0              |
|       | Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KO8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       | TS    | 4         | 8.5     | 8.5           | 8.5                |
| Valid | N     | 19        | 40.4    | 40.4          | 48.9               |
|       | S     | 13        | 27.7    | 27.7          | 76.6               |
|       | SS    | 11        | 23.4    | 23.4          | 100.0              |
|       | Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KO9**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS   | 4         | 8.5     | 8.5           | 8.5                |
| TS    | 1         | 2.1     | 2.1           | 10.6               |
| N     | 20        | 42.6    | 42.6          | 53.2               |
| S     | 14        | 29.8    | 29.8          | 83.0               |
| SS    | 8         | 17.0    | 17.0          | 100.0              |
| Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KO10**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| N     | 20        | 42.6    | 42.6          | 42.6               |
| S     | 15        | 31.9    | 31.9          | 74.5               |
| SS    | 12        | 25.5    | 25.5          | 100.0              |
| Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Skor Total**

|    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 23 | 2         | 4.3     | 4.3           | 4.3                |
| 24 | 1         | 2.1     | 2.1           | 6.4                |
| 25 | 1         | 2.1     | 2.1           | 8.5                |
| 29 | 1         | 2.1     | 2.1           | 10.6               |
| 30 | 11        | 23.4    | 23.4          | 34.0               |
| 32 | 4         | 8.5     | 8.5           | 42.6               |
| 34 | 3         | 6.4     | 6.4           | 48.9               |
| 36 | 2         | 4.3     | 4.3           | 53.2               |
| 37 | 2         | 4.3     | 4.3           | 57.4               |
| 39 | 1         | 2.1     | 2.1           | 59.6               |
| 40 | 6         | 12.8    | 12.8          | 72.3               |
| 41 | 1         | 2.1     | 2.1           | 74.5               |
| 43 | 1         | 2.1     | 2.1           | 76.6               |
| 45 | 2         | 4.3     | 4.3           | 80.9               |
| 46 | 1         | 2.1     | 2.1           | 83.0               |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 49    | 1  | 2.1   | 2.1   | 85.1  |
| 50    | 7  | 14.9  | 14.9  | 100.0 |
| Total | 47 | 100.0 | 100.0 |       |

- *Employee Engagement*

**EE1**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| N     | 21        | 44.7    | 44.7          | 44.7               |
| S     | 20        | 42.6    | 42.6          | 87.2               |
| SS    | 6         | 12.8    | 12.8          | 100.0              |
| Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**EE2**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| N     | 21        | 44.7    | 44.7          | 44.7               |
| S     | 20        | 42.6    | 42.6          | 87.2               |
| SS    | 6         | 12.8    | 12.8          | 100.0              |
| Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**EE3**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| N     | 23        | 48.9    | 48.9          | 48.9               |
| S     | 19        | 40.4    | 40.4          | 89.4               |
| SS    | 5         | 10.6    | 10.6          | 100.0              |
| Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**EE4**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| N     | 14        | 29.8    | 29.8          | 29.8               |
| S     | 25        | 53.2    | 53.2          | 83.0               |
| SS    | 8         | 17.0    | 17.0          | 100.0              |
| Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |



**EE5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 13        | 27.7    | 27.7          | 27.7               |
| S       | 27        | 57.4    | 57.4          | 85.1               |
| SS      | 7         | 14.9    | 14.9          | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**EE6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 17        | 36.2    | 36.2          | 36.2               |
| S       | 27        | 57.4    | 57.4          | 93.6               |
| SS      | 3         | 6.4     | 6.4           | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**EE7**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 23        | 48.9    | 48.9          | 48.9               |
| S       | 21        | 44.7    | 44.7          | 93.6               |
| SS      | 3         | 6.4     | 6.4           | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**EE8**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid N | 14        | 29.8    | 29.8          | 29.8               |
| S       | 23        | 48.9    | 48.9          | 78.7               |
| SS      | 10        | 21.3    | 21.3          | 100.0              |
| Total   | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**EE9**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1         | 2.1     | 2.1           | 2.1                |
| N        | 23        | 48.9    | 48.9          | 51.1               |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| S     | 21 | 44.7  | 44.7  | 95.7  |
| SS    | 2  | 4.3   | 4.3   | 100.0 |
| Total | 47 | 100.0 | 100.0 |       |

**EE10**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| N     | 22        | 46.8    | 46.8          | 46.8               |
| S     | 22        | 46.8    | 46.8          | 93.6               |
| SS    | 3         | 6.4     | 6.4           | 100.0              |
| Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Skor Total**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 29    | 1         | 2.1     | 2.1           | 2.1                |
| 30    | 11        | 23.4    | 23.4          | 25.5               |
| 31    | 1         | 2.1     | 2.1           | 27.7               |
| 32    | 1         | 2.1     | 2.1           | 29.8               |
| 33    | 3         | 6.4     | 6.4           | 36.2               |
| 34    | 3         | 6.4     | 6.4           | 42.6               |
| 35    | 1         | 2.1     | 2.1           | 44.7               |
| 36    | 1         | 2.1     | 2.1           | 46.8               |
| 37    | 1         | 2.1     | 2.1           | 48.9               |
| 38    | 1         | 2.1     | 2.1           | 51.1               |
| 39    | 2         | 4.3     | 4.3           | 55.3               |
| 40    | 11        | 23.4    | 23.4          | 78.7               |
| 41    | 2         | 4.3     | 4.3           | 83.0               |
| 42    | 1         | 2.1     | 2.1           | 85.1               |
| 43    | 1         | 2.1     | 2.1           | 87.2               |
| 45    | 1         | 2.1     | 2.1           | 89.4               |
| 46    | 2         | 4.3     | 4.3           | 93.6               |
| 49    | 1         | 2.1     | 2.1           | 95.7               |
| 50    | 2         | 4.3     | 4.3           | 100.0              |
| Total | 47        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lampiran Hasil Uji Validitas**

- *Self Efficacy*

**Correlations**

|     |                     | SE1    | SE2    | SE3    | SE4    | SE5    | SE6    | SE7    | SE8    | SE9    | SE10   | Skor<br>Total |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| SE1 | Pearson Correlation | 1      | .865** | .894** | .912** | .876** | .911** | .911** | .926** | .826** | .887** | .940**        |
|     | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000          |
|     | N                   | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47            |
| SE2 | Pearson Correlation | .865** | 1      | .908** | .957** | .894** | .940** | .965** | .940** | .892** | .876** | .968**        |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000          |
|     | N                   | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47            |
| SE3 | Pearson Correlation | .894** | .908** | 1      | .874** | .976** | .935** | .935** | .880** | .938** | .832** | .965**        |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000          |
|     | N                   | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47            |
| SE4 | Pearson Correlation | .912** | .957** | .874** | 1      | .862** | .927** | .927** | .984** | .824** | .897** | .956**        |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000          |
|     | N                   | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47            |
| SE5 | Pearson Correlation | .876** | .894** | .976** | .862** | 1      | .917** | .917** | .868** | .949** | .823** | .956**        |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000          |
|     | N                   | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47            |
| SE6 | Pearson Correlation | .911** | .940** | .935** | .927** | .917** | 1      | .975** | .937** | .896** | .850** | .974**        |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000          |
|     | N                   | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47            |
| SE7 | Pearson Correlation | .911** | .965** | .935** | .927** | .917** | .975** | 1      | .937** | .896** | .850** | .977**        |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000          |
|     | N                   | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47            |
| SE8 | Pearson Correlation | .926** | .940** | .880** | .984** | .868** | .937** | .937** | 1      | .822** | .883** | .957**        |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000          |
|     | N                   | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47            |
| SE9 | Pearson Correlation | .826** | .892** | .938** | .824** | .949** | .896** | .896** | .822** | 1      | .830** | .937**        |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000          |





|            |                 |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| EE4        | Pearson         | .833** | .833** | .789** | 1      | .952** | .830** | .750** | .914** | .673** | .760** | .913** |
|            | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|            | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
| EE5        | N               | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     |
|            | Pearson         | .827** | .827** | .779** | .952** | 1      | .815** | .733** | .914** | .653** | .744** | .904** |
|            | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| EE6        | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|            | N               | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     |
|            | Pearson         | .828** | .828** | .801** | .830** | .815** | 1      | .844** | .765** | .725** | .866** | .904** |
| EE7        | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|            | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|            | N               | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     |
| EE8        | Pearson         | .894** | .894** | .955** | .750** | .733** | .844** | 1      | .703** | .807** | .972** | .932** |
|            | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|            | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
| EE9        | N               | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     |
|            | Pearson         | .773** | .773** | .737** | .914** | .914** | .765** | .703** | 1      | .685** | .711** | .875** |
|            | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| EE10       | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|            | N               | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     |
|            | Pearson         | .789** | .789** | .785** | .673** | .653** | .725** | .807** | .685** | 1      | .782** | .838** |
| Skor Total | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|            | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|            | N               | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     |
| Skor Total | Pearson         | .863** | .863** | .927** | .760** | .744** | .866** | .972** | .711** | .782** | 1      | .924** |
|            | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|            | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
| Skor Total | N               | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     |
|            | Pearson         | .957** | .957** | .944** | .913** | .904** | .904** | .932** | .875** | .838** | .924** | 1      |
|            | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Skor Total | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|            | N               | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     |
|            | Pearson         | .957** | .957** | .944** | .913** | .904** | .904** | .932** | .875** | .838** | .924** | 1      |
| Skor Total | Correlation     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|            | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|            | N               | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     |

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

## Lampiran Hasil Uji Reliabilitas

### - Scale *Self Efficacy*

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 47 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 47 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .987             | 10         |

### - Scale Komitmen Organisasi

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 47 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 47 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .986             | 10         |

- *Scale Employee Engagement*

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 47 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 47 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .978             | 10         |

**Lampiran Hasil Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

|  |               |                | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |  |
|--|---------------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|--|
| Employee Engagement<br>* Self Efficacy | Groups        | (Combined)     | 1088.538       | 15 | 72.569      | 3.986  | .001 |  |
|  |               | Between        | 790.818        | 1  | 790.818     | 43.433 | .000 |  |
|  |               | Linearity      | 297.721        | 14 | 21.266      | 1.168  | .345 |  |
|  |               | Deviation from |                |    |             |        |      |  |
|  |               | Linearity      |                |    |             |        |      |  |
|  | Within Groups |                | 564.440        | 31 | 18.208      |        |      |  |
|  | Total         |                | 1652.979       | 46 |             |        |      |  |

**ANOVA Table**

|  |               |                | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |  |
|--|---------------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|--|
| Employee Engagement<br>* Komitmen Organisasi | Groups        | (Combined)     | 779.378        | 16 | 48.711      | 1.673  | .109 |  |
|  |               | Between        | 567.552        | 1  | 567.552     | 19.490 | .000 |  |
|  |               | Linearity      | 211.826        | 15 | 14.122      | .485   | .930 |  |
|  |               | Deviation from |                |    |             |        |      |  |
|  |               | Linearity      |                |    |             |        |      |  |
|  | Within Groups |                | 873.601        | 30 | 29.120      |        |      |  |
|  | Total         |                | 1652.979       | 46 |             |        |      |  |



## Lampiran Hasil Uji Multikolinearitas

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

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)          | 12.952                      | 3.056      |                           | 4.238 | .000 |                         |       |
|       | Self Efficacy       | .381                        | .072       | .548                      | 5.318 | .000 | .855                    | 1.169 |
|       | Komitmen Organisasi | .276                        | .076       | .377                      | 3.662 | .001 | .855                    | 1.169 |
|       |                     |                             |            |                           |       |      |                         |       |

a. Dependent Variable: Employee Engagement

## Lampiran Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                               | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1     | Komitmen Organisasi, Self Efficacy <sup>b</sup> |                   | Enter  |

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .775 <sup>a</sup> | .600     | .582              | 3.875                      |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Self Efficacy

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 992.208        | 2  | 496.104     | 33.035 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 660.770        | 44 | 15.018      |        |                   |
|       | Total      | 1652.979       | 46 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Self Efficacy

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

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 12.952     | 3.056                     |      | 4.238 | .000 |
|       | Self Efficacy               | .381       | .072                      | .548 | 5.318 | .000 |
|       | Komitmen Organisasi         | .276       | .076                      | .377 | 3.662 | .001 |

a. Dependent Variable: Employee Engagement