

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA EMPLOYEE ENGAGEMENT
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.
NENGAPRATAMA INTERNUSA-
DEALER SUZUKI MOBIL
GORONTALO**

Oleh

**MITA SERVIA DJAFAR
E2120002**

SKRIPSI

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
pada Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA EMPLOYEE ENGAGEMENT
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.
NENGAPRATAMA INTERNUSA-
DEALER SUZUKI MOBIL
GORONTALO**

Oleh


**MITA SERVIA DJAFAR
E2120002**

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 2024

Pembimbing I



Dr. H. Musafir, SE.,M.Si
NIDN. 0928116901

Pembimbing II



Zulkarnain Iwas Idris, SE.,M.Si
NIDN: 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA/EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.NENGAPRATAMA INTERNUSA DEALER SUZUKI MOBIL GORONTALO

OLEH

MITA SERVIA DJAFAR

E.2120002


Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

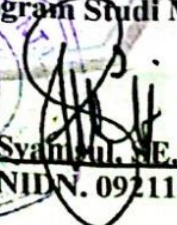
1. Syamsul.SE.,M.Si
(Ketua penguji)
2. Benny Rumambie,SE.MM
(Anggota penguji)
3. Anggriani Husain,SE.MM
(Anggota penguji)
4. Dr.musafir,SE.,M.Si
(Pembimbing utama)
5. Zulkarnain Idris,SE., M.Si
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01


Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Gorontalo,

2024

Yang Membuat Pernyataan



Mita Servia Djafar

ABSTRAK

MITA SERVIA DJAFAR. E2120002. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. NENGAPRATAMA INTERNUSA DEALER SUZUKI MOBIL GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dimana *employee engagement* (Z) sebagai variabel mediasi pada PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada angka-angka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 Dalam teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,444 atau 44,4 %. Budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Z) sebesar 0,449 atau 44,9. Pengaruh *employee engagement* (Z) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,708 atau 70,8 %. Sedangkan untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *employee engagement* (Z) mampu menjadi variabel intervening karena nilai total lebih besar dari nilai langsung. Pada uji sobel *employee engagement* mampu menjadi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel diluar dari pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,271 atau 27,1 %.

Kata kunci: budaya organisasi, *employee engagement*, kepuasan kerja



ABSTRACT

MITA SERVIA DJAFAR. E2120002. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION THROUGH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A MEDIATING VARIABLE AT PT. NENGGAPRATAMA INTERNUSA DEALER SUZUKI MOBIL GORONTALO

This research aims to find the effect of organizational culture (X) on job satisfaction (Y) through employee engagement (Z) as a mediating variable at PT. Nenggapratama Internusa Suzuki Car Dealer Gorontalo. The research method used is quantitative research based on numbers. The population and sample in this research cover 79 in the sampling technique using the census method. Data collection is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The results showed that organizational culture (X) significantly affects job satisfaction (Y) by 0.444 or 44.4%. Organizational culture (X) significantly affects employee engagement (Z) by 0.449 or 44.9%. Employee engagement (Z) significantly affects job satisfaction (Y) of 0.708 or 70.8%. The effect of organizational culture on job satisfaction mediated by employee engagement (Z) becomes an intervening variable because the total value is greater than the direct value. In the Sobel test, employee engagement mediates the effect of organizational culture on job satisfaction. The variables out of the organizational culture and employee engagement on job satisfaction have a value of 0.271 or 27.1%.

Keywords: *organizational culture, employee engagement, job satisfaction*



HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupan dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. “(QS. Albaqarah : 286)”

“ Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja Lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu, semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceritakan. “(Boy Candra)”

“ Gunakan senyumanmu untuk merubah dunia, jangan biarkan dunia merubah senyummu. “(Kim Tachyung)”

“ Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan
Tanpa kebersamaan.dan tidak ada kemudahan tanpa doa”

(RIDWAM KAMIL)

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembaran persembahan, bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Kedua orang tua saya (Sukardi Djafar S.Pd & Taflin yantu S.Pd) orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkait dari kerasnya dunia, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan doa dan motivasi, terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terima kasih untuk semuanya berkat doa dan dukungan mama dan papa saya bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi mama dan papa harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya, I Love You More More More.
3. Kepada kaka saya dan adik saya pita apriani djafar & Difa djafar terima kasih telah menemani berbagai perilaku dan suasana hati penulis selama penyelesaian skripsi ini.
4. Terima kasih untuk teman-teman prodi manajemen Angkatan 2020 ayu rahayu atong fani jihan mey cici amaa yang menjadi penyemangat dan motivasi kepada saya, semoga kita dapat meraih impian masing-masing.
5. Kepada seseorang yang Bersama saya,saat ini terima kasih selalu berikan semangat saat proses penyusunan skripsi yang tak kalah penting

kehadirannya Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis

6. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri yaitu MITA SERVIA DAJAFAR, terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih udah berusaha menjadi yang terbaik walaupun terkadang apa yang diinginkan tidak tercapai, terima kasih sudah selalu mencoba bangkit Ketika terjatuh terluka, terima kasih untuk semua hal-hal yang tidak bisa diceritakan, terima kasih sudah memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut di rayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, dan apapun kekurangan dan kelebihanmu mari rayakan diri sendiri.

KATA PENGANTAR



Pada kesempatan berbahagia ini penulis sekaligus sebagai peneliti mengajak kepada kita semua untuk memanjatkan rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan berkahnya sehingga kita masih diberikan nikmat yang tidak putus-putusnya sehingga pada kesempatan ini kita masih bisa bernafas untuk menghirup udara. Disamping itu juga dengan kenikmatan inilah penulis sekaligus peneliti diberikan kemudahan dalam proses menyelesaikan penulisan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Nenggapratama Internusa-Dealer Suzuki Mobil Gorontalo” ini berjalan dengan baik walaupun ada berbagai hambatan tidak mengurangi semangat bagi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Pembuatan usulan penelitian ini tentunya guna dalam memenuhi syarat untuk dapat memperoleh gelar sarjana program Strata satu (S1) jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Pada kesempatan berbahagia ini, saya selaku peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus pembimbing I, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen. Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si selaku

pembimbing II yang telah sabar dan penuh perhatian serta ikhlas untuk terus membimbing dan mengarahkan penulis agar dapat menyelesaikan usulan penelitian ini. Kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang bersama-sama berjuang dari pertama masuk sampai sekarang ini yang tentunya banyak mengorbankan baik tenaga, waktu, pikiran sampai persoalan keuangan guna bisa menyelesaikan studi agar menjadi orang yang bermanfaat bagi orang banyak. Kepada kedua orang tuaku yang berusaha keras untuk memperjuangkan saya agar bisa menyelesaikan studi strata I (S1) tanpa pengeluhan sedikitpun kepada penulis yang terpenting bagi orang tua bisa melihat penulis sukses dikemudian hari.

Sebagai penutup penulis mengharapkan arahan dan bimbingan dari siapapun untuk menjadi masukan dalam penulisan usulan penelitian ini sehingga tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan para peneliti selanjutnya dalam menambah pengetahuan dan wawasan yang semakin berkembang.

Gorontalo,

2024



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS.....	10
2.1. Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	10
2.1.2. Dimensi-dimensi Budaya Organisasi	11
2.1.3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	12
2.1.4. Nilai-nilai Budaya didalam Organisasi.....	13
2.1.5. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	15
2.1.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> ..	16

2.1.7.	Tingkat Keterlibatan Pegawai	17
2.1.8.	Ukuran <i>Empolyee Engagement</i>	19
2.1.9.	Indikator-indikator <i>Employee Engagement</i>	22
2.1.10.	Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.1.11.	Dimensi Kepuasan Kerja	26
2.1.12.	Teori Kepuasan Kerja	29
2.1.13.	Hubungan Antar Variabel	31
2.1.14.	Penelitian Terdahulu	31
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	32
2.3.	Hipotesis	33
III.	OBJEK DAN METODE PENELITIAN	35
3.1.	Objek Penelitian.....	35
3.2.	Metode Penelitian	35
3.3.	Operasional Variabel.....	36
3.4.	Populasi dan Sampel	38
3.4.1.	Populasi.....	38
3.4.2.	Sampel	39
3.5.	Jenis dan Sumber Data.....	41
3.5.1.	Jenis Data	41
3.5.2.	Sumber Data.....	41
3.6.	Metode Analisis Data.....	42
3.7.	Pengujian Instrumen Penelitian	42
3.7.1.	Uji Validitas	43
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	44
3.8.	Konversi Data	45
3.9.	Pengujian Hipotesis	48
3.10.	Jadwal Hasil Penelitian	50

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
4.1.1. Sejarah Berdirinya PT. Nenggapratama Internusa	51
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	52
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	53
4.2. Hasil Penelitian.....	54
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden	54
4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	56
4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian.....	62
4.2.4. Hasil Uji <i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur)	65
4.2.5. Hasil Uji Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	68
4.3. Pembahasan	71
4.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	71
4.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Z).....	72
4.3.3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> (Z) terhadap Kepuasan Keja (Y)	73
4.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui <i>Employee Engagement</i> (Z)	74
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran	77
Daftar Pustaka	78
Lampiran-lampiran	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Operasional Variabel X Z dan Y	36
Tabel 3.2.	Bobot Nilai Variabel.....	38
Tabel 3.3.	Jumlah Populasi Berdasarkan Bidang	40
Tabel 3.4.	Indeks Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 3.5.	Jadwal Hasil Penelitian.....	50
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	54
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.4.	Skala Penelitian Jawaban Responden.....	56
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi (X)	58
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Variabel <i>Employee Engagement</i> (Z)	58
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	61
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X).....	63
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Employee Engagement</i> (Z).....	63
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	64
Tabel 4.11.	Model Analisis Jalur Struktur I Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Z)	66
Tabel 4.12.	Model Analisis Jalur Struktur II Pengaruh Budaya Organisasi (X) dan <i>Employee Engagement</i> (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	67
Tabel 4.13.	Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui <i>Employee Engagement</i> (Z).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	47
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo.....	53
Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur	66
Gambar 4.3. Uji Sobel.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera perkembangan teknologi setiap organisasi perusahaan menghadapi segala macam tantangan baik diinternal organisasi perusahaan maupun eksternal perusahaan. Setiap organisasi bisnis saling bersaing untuk merebut pangsa pasar. Perkembangan organisasi tentunya tidak lepas dari peran sentral tenaga sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas untuk menciptakan organisasi yang sehat. Pentingnya karyawan yang memiliki kemampuan dalam organisasi adalah sebagai kekuatan tersendiri dalam menitikberatkan pada organisasi yang akan mampu bersaing secara sehat dengan para kompetitor. Faktor sumber daya manusia menjadi salah satu dalam fungsi produksi yang dapat membawa pada kekuatan organisasi untuk menjalankan fungsinya.

Sebagai bagian perhatian manajemen terhadap sumber daya manusia maka penting bagi pihak manajemen agar memperhatikan tingkat kepuasan para karyawan sebagai dasar dalam menjaga stabilitas organisasi yang mengutamakan profit. Pelaksanaan kegiatan perusahaan tidak lepas dari kerja nyata dari para karyawan yang memberikan bagi perkembangan organisasi. Menciptakan kondisi anggota organisasi yang dapat membangun kekuatan bagi organisasi adalah perhatian penting dari manajemen kepada tenaga kerja. Salah satu bagian yang harus mendapatkan perhatian manajemen adalah kepuasan

kerja bagi para karyawanya. Ini bisa diperkirakan bahwa karyawan akan mengalami hambatan dalam bekerja apabila tingkat kepuasan tidak bisa diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Sikap karyawan yang puas akan memberikan kontribusi didalam organisasi karena hal tersebut bisa dipandang bahwa organisasi membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja dan tenaga kerja membutuhkan organisasi sebagai tempat bernaung dalam memberikan kebaikan hidup bagi karyawan. Jika adanya saling ketergantungan dapat terpelihara antara organisasi dan sumber daya manusia maka sudah barang tentu akan terwujud dan tercapai tujuan-tujuan dari organisasi. Karyawan sebagai kekuatan dalam organisasi harus dijaga mengenai keberadaan sebagai mesin penggerak organisasi, maka organisasi harus memperhatikan lebih dengan memperhatikan kepuasan bagi para karyawan itu sendiri.

Para karyawan didalam organisasi menghadapi tingkat kepuasan karyawan yang berbeda-beda. Selain itu juga melihat kondisi kerja yang tidak dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dalam beraktivitas. Kepuasan kerja dapat didefinisikan suatu kondisi dimana individu memiliki rasa senang dan menimbulkan emosi yang positif (Sulistyawati et al., 2022). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya Handoko (Humairoh & Wardoyo, 2017). Adanya pandangan bahwa keberhasilan organisasi atau kunci kesuksesan dalam organisasi adalah dilihat dari tingkat kepuasan karyawan. Organisasi yang mengutamakan kepuasan karyawan adalah organisasi yang memperhatikan perkembangan dan kemajuan dari organisasi tersebut dengan mengedepankan etika dan nilai-nilai yang ada

didalam organisasi. Tentu juga kepuasan karyawan yang terjaga dapat mencapai visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan.

Nilai-nilai budaya yang positif dalam perusahaan sangatlah dibutuhkan dalam mencapai tujuan didalamnya yang termasuk adanya tujuan untuk pencapaian visi dan misi organisasi. Nilai-nilai budaya dalam setiap organisasi menjadi pembeda dengan organisasi lainya yang tentunya dapat menentukan organisasi tersebut dapat bertahan lama atau tidak mampu bertahan akibat dari kondisi internal dalam organisasi yang tidak mengedepankan nilai-nilai budaya yang positif. Maka dari itu organisasi harus menjaga dan mempertahankan budaya organisasi yang dapat memberikan kemajuan untuk bisa beraktivitas secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang pada dasarnya memuat nilai-nilai yang berkaitan erat dengan bagaimana cara untuk melihat, berfikir, merasakan dan melakukan tindakan-tindakan dalam bekerja adalah unsur terpenting dalam menjaga keutuhan organisasi. Budaya organisasi ini mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja bagi para karyawan. Para karyawan yang memiliki sikap untuk turut melakukan partisipasi dan bekerja sama yang baik akan memberikan tingkat kepuasan dalam menjaga organisasi.

Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda untuk melihat cara pandang dalam sebuah organisasi. Jika timbulnya persepsi karyawan terhadap budaya organisasi itu baik, tentunya karyawan dapat merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang diemban. Sebaliknya, jika persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi itu buruk, tentunya karyawan ada kecenderungan tidak merasa puas dengan pekerjaannya Robbins dan Judge

(Rais & Parmin, 2020). Christian, M., & Ekawati, S. (2022) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan unsure yang terpenting dalam organisasi, sebab adanya nilai dasar ini memiliki peran penting sebagai landasan bagi karyawan dalam bersikap, berperilaku serta pola tindak dari seluruh anggota serta mampu untuk memperkuat suatu organisasi yang positif dalam mencapai derajat kepuasan kerja yang maksimal.

Sebagai pemimpin harus mampu membaca dan memahami tingkat kepuasan kerja bagi para karyawannya. Pemahaman ini menjadi modal besar dalam mengedepankan keberlangsungan organisasi swasta yang harus mampu mencari profit yang maksimal. Selain budaya organisasi peran dari karyawan untuk melibatkan dirinya dalam pelaksanaan pekerjaan menjadi faktor penting juga dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.. Keterikatan karyawan membawa organisasi pada tingkatan yang lebih baik, ini karena sikap karyawan yang ingin melibatkan langsung pada pekerjaan dengan ditunjang oleh dorongan secara pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus memperhatikan berapapun penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki sikap employee engagement yang tinggi dapat memaksimalkan seluruh potensi yang pada dirinya untuk semata-mata dalam membangun organisasi sebagai tempat dia bekerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021) Karyawan yang memiliki employee engagement akan selalu bertanggung jawab, tidak mudah untuk menyerah, memiliki tingkat percaya diri dalam bekerja dan memiliki rasa semangat kerja untuk menjalankan aktivitas pekerjaannya. Oleh karena itu pimpinan dalam organisasi dapat juga memperhatikan employee engagement

karyawannya. Keterlibatan yang tinggi bagi karyawan menimbulkan kualitas kerja yang memuaskan sehingga pencapaian organisasi terlaksana dengan baik.

Sumber daya manusia sebagai aset berharga yang harus dijaga untuk keberlanjutan organisasi. Dalam hal menjaga keberlanjutan organisasi tentunya ada keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Karyawan tidak akan terlibat dalam organisasi jika didalam organisasi itu mencerminkan budaya yang dapat menghancurkan individu atau organisasi. Budaya yang baik akan senantiasa dipelihara dengan mengutamakan pada nilai-nilai dan sikap perasaan yang baik diantara atasan dan karyawan ataupun antara sesama karyawan dalam organisasi, sehingga dengan begitu akan timbul keterlibatan karyawan sebagai representatif dari budaya organisasi itu sendiri. Sebagaimana yang diungkapkan Federman (Anugra & Saragih, 2018) dimana factor penentu terhadap keterlibatan karyawan atau *employee engagement* yaitu budaya. dalam bukunya dijelaskan bahwa semakin besar varian antara budaya yang dianut dengan budaya yang diinginkan maka akan ada kecenderungan memberikan dampak negatif pada *employee engagement*. Hasil Penelitian terdahulu juga yang dilakukan Suharti dan Suliyanto Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017) bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

Melihat begitu sangat pentingnya memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan sejauh mana keterlibatan karyawan (*employee engagement*) terhadap organisasi maka ini bisa dilihat sejauh mana budaya organisasi yang turut mempengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan (*employee*

engagement) maka tentunya perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti budaya organisasi, keterlibatan karyawan didalam organisasi. Ini semua untuk memastikan perusahaan akan mencapai pada puncak keberhasilan dalam jangka panjang. PT Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil Suzuki dan service kendaraan mobil Suzuki, sehingga haruslah memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan budaya organisasi dan ketrlibatan karyawan didalam perusahaan agar timbul organisasi yang sehat yang pada ujungnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan pada masalah yang timbul adanya karyawan yang kurang memiliki tingkat kepuasan kerja yang dapat membawa mereka betah dalam melaksanakan pekerjaan. Dari observasi awal dengan mewawancarai salah satu karyawan bahwa kurangnya partisipasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, tentunya sebagai karyawan harus berpartisipasi atas tugas-tugas yang diberikan agar terlaksana dengan baik. Karyawan didalam organisasi tidak memiliki kesepakatan yang solid ketika menghadapi suatu pekerjaan yang membutuhkan kerja sama. Disamping itu juga karyawan tidak mampu menghadapi segala kesulitan yang dihadapi oleh organisasi, ini dapat dilihat dari adanya karyawan tidak dapat memecahkan persoalan yang timbul sampai dengan berlarut-larut persoalan itu tidak dapat terselesaikan. Begitu juga keterlibatan karyawan yang kurng responsif terhadap pekerjaan-pekerjaan sampai pekerjaan tersebut diselesaikan tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Maka dari segala permasalahan tersebut menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat timbulnya

hubungan yang tidak harmonis antara sesama karyawan dan tidak adanya saling menasehati dan tolong menolong antara sesama karyawan. Berdasarkan pada permasalahan yang diuraikan tersebut maka peneliti tertarik dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi pada PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kepuasan Kerja (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa-Dealer Suzuki Mobil Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X) terhadap employee engagement (Z) pada PT. Nenggapratama Internusa-Dealer Suzuki Mobil Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh employee engagement (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa-Dealer Suzuki Mobil Gorontalo
4. Apakah employee engagement (Z) dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi (X) dengan kepuasan kerja (Y)

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dibuatnya penelitian ini berpegang pada rumusan masalah sebelumnya dimana untuk mendapatkan gambaran tentang budaya organisasi (X) dan employee engagement (Z) terhadap kepuasan Kerja (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa - Dealer Suzuki Mobil Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa - Dealer Suzuki Mobil Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X) terhadap employee engagement (Z) pada PT. Nenggapratama Internusa-Dealer Suzuki Gorontalo
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh employee engagement (Z) terhadap kepuasan Kerja (Y) pada PT Nenggapratama Internusa-Dealer Suzuki Gorontalo
4. Untuk mengetahui apakah employee engagement (Z) dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini semoga dapat menambah konsep dan teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi dimasa sekarang dan dimasa akan datang dan masukkan bagi pihak perusahaan bahwa perlunya memperhatikan penyebab timbulnya efektivitas kerja kepuasan kerja karyawan yang mengalami penurunan

3. Bagi Peneliti

Harapanya penelitian ini semoga akan meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah rujukan atau referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti pada judul yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Budaya organisasi

Menurut Yuliani, D (Sumendap et al, 2019) bahwa budaya organisasi merupakan bentuk sistem yang bermakna dan memiliki keyakinan secara bersama-sama dianut oleh para anggota untuk menentukan cara mereka melakukan tindakan dalam organisasi. Menurut Hardiyanti, A. (2016) budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan dan tradisi didalam organisasi yang melakukan interaksi dalam ruang lingkup sistem formal untuk memberikan output atas norma-norma sikap didalam berorganisasi. Sedangkan Wirawan (Damayanti et al, 2018) mengemukakan budaya organisasi sebagai norma-norma, nilai, filsafat, kebiasaan dan keyakinan yang ada didalam organisasi untuk dikembangkan dalam kurun waktu yang panjang baik pimpinan dan anggota organisasi serta para pendiri yang disampaikan atau disosialisasikan kepada para anggota-anggota yang baru didalam aktivitas berorganisasi.

Menurut Robbins (Fauzi, M et al 2016) bahwa budaya organisasi ialah suatu persepsi secara bersama-sama yang dipegang oleh para anggota organisasi untuk menjalankan roda organisasi. Sedangkan Smith (Humairoh, H., & Wardoyo, W. 2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu hal yang general untuk dilaksanakan dalam lingkup kerangka dimana anggota

berfikir untuk organisasi yang mengandung perkiraan-perkiraan dasar dan nilai yang diajarkan kepada para anggota-anggota baru sebagai cara untuk memandang, merasakan, bersikap dan berfikir serta berharap pihak lain dapat berperilaku yang baik dalam organisasi. Lain halnya yang dikemukakan Schermerhon, et al (Rais, I. S., & Parmin, P. 2020) bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai diikuti dengan keyakinan secara bersama untuk memberikan bimbingan terhadap perilaku para anggota-anggota didalam organisasi

Dari pendapat-pendapat para ahli mengenai pengertian budaya organisasi yang dijelaskan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan bentuk dari keyakinan secara bersama-sama dari para anggota organisasi yang memiliki norma-norma dan nilai-nilai yang ada didalam sistem yang dijalankan secara bersama-sama dalam aktivitas berorganisasi.

2.1.2. Dimensi-dimensi Budaya Organisasi

Menurut Denison et al (Anugra, A. T., & Saragih, R. 2018). bahwa budaya organisasi mempunyai empat dimensi, yakni :

1. *Involvement* (keterlibatan), merupakan indikator adanya budaya organisasi yang mengarahkan pada tingkat partisipasi dari para karyawan sebagai anggota organisasi dalam melakukan pengambilan keputusan

2. *Consistency* (konsistensi), derajat dari kesepakatan para anggota organisasi terhadap timbulnya asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai didalam organisasi
3. *Adaptability* (Adaptabilitas), Adanya kemampuan organisasi didalam melakukan respon dari perubahan-perubahan di lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan terlebih dahulu di internal organisasi.
4. *Mission* (misi), menunjukkan arah dari inti organisasi yang menjadikan anggota didalam organisasi memiliki keyakinan terhadap suatu yang dianggap penting oleh organisasi.

2.1.3. Karakteristik Budaya organisasi

Berdasarkan pengamatan Robbins dan Judge (Akbar, M. R., 2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama, yakni:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, para karyawan dimotivasi untuk bersikap inovatif dan memiliki keberanian dalam mengambil suatu resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, para karyawan besar harapan untuk mampu menjalankan analisisnya dan perhatian sampai pada hal-hal yang kecil.
3. Orientasi hasil, Karyawan sejauh mana memiliki konsentasi pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang dipakai dalam mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, keputusan-keputusan pihak manajemen dapat mempertimbangkan pengaruh dari hasil atas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi

5. Orientasi tim, aktivitas-aktivitas pekerjaan diorganisir kepada para tim dibandingkan kepada inividu.
6. Keagresifan, dimana para karyawan mampu bersikap agresif dan berkompetisi dibandingkan bersikap santai
7. Stabilitas, dimana aktivitas organisasi lebih menekankan untuk mempertahankan status *quo* dalam melakukan perbandingan suatu pertumbuhan organisasi.

2.1.4. Nilai-nilai Budaya didalam Organisasi

Adapun nilai-nilai budaya yang sifatnya abstrak tetapi memiliki kekuatan untuk memobilisasi seluruh sistem yang ada didalam organisasi Moeljono (Damayanti et al, 2018), yaitu :

1. Integritas

Yang meliputi adanya ketakwaan, kejujuran, dedikasi yang tinggi dan selalu menjaga kehormatan dan nama baik, serta memiliki ketaatan pada kode etik dan peraturan-peraturan didalam organisasi.

2. Profesionalisme

Yang meliputi adanya tanggung jawab, efektif dan efisien, disiplin serta memiliki orientasi kemasa depan didalam menghadapi adanya perkembangan tantangan zaman

3. Kepuasan

Berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan dengan memberikan suatu layanan yang terbaik dengan tetap memperhatikan adanya kepentingan organisasi yang ditunjang oleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, keramah tamahan, senang untuk melayani.

4. Keteladanan

Memberikan contoh untuk melakukan tindakan yang adil, bersikap tegas dan memiliki jiwa yang besar. Maka dari itu tidak mentolerir suatu tindakan yang tidak dapat memberikan keteladanan yang baik pada organisasi.

5. Penghargaan pada tenaga kerja

Dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang memiliki kualitas tinggi, perlunya untuk memberlakukan para tenaga kerja belandaskan pada azas kepercayaan, keadilan, rasa untuk saling menghormati dan bersikap terbuka adalah merupakan bagian dari organisasi untuk melakukan pengembangan sikap kerja sama. Organisasi dapat memberikan penghargaan berdasarkan pada hasil pekerjaan para individu-individu dan kerja tim atau *team work* yang dapat membuat sinergitas untuk kepentingan organisasi.

2.1.5. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Kruse (Sucahyowati, H., & Hendrawan, A., 2020) employee engagement merupakan bentuk komitmen emosional para pegawai atau karyawan didalam organisasi dengan kata lain karyawan benar-benar memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya didalam organisasi. Para karyawan bekerja tidak hanya mengharapkan gaji atau promosi namun bekerja berdasarkan pada tujuan organisasi. Menurut Kahn (Dami & Manafe., 2022) keterlibatan pegawai merupakan upaya dalam memberdayakan para anggota organisasi dari peranan kerja karyawan sudah termasuk upaya dalam memanfaatkan dan menunjukkan pribadi mereka secara fisik, kognitif sampai emosi sepanjang mereka memiliki peran atas pekerjaannya. Sedangkan Mercer (Ramadhan, N., & Sembiring, J., 2014). bahwa employee engagement suatu kondisi psikologis karyawan dimana mereka merasa punya kepentingan dalam kesuksesan organisasi dan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja kearah yang lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan yang diminta oleh organisasi.

Menurut Pella (Mora et al, 2022) employee engagement diartikan sebagai suasana psikologis atau kondisi hati untuk menggunakan talentanya semaksimal mungkin dan mendukung nilai-nilai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki keterikatan akan senantiasa mencurahkan segala perhatiannya pada organisasi bukan saja pada bidangnya. Sedangkan Benthall (Yusuf & Lumintang, 2019). mendefinisikan bahwa employee engagement suatu

kondisi yang mana sebagai manusia dirinya merasakan arti diri pribadi secara utuh, mempunyai dorongan dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki kemampuan untuk menerima dukungan dari karyawan lainya secara positif dan memiliki kemampuan bekerja dengan cara yang efektif dan efisien didalam lingkungan organisasi

Dari pandangan yang berbeda mengenai employee engagement yang di kemukakan oleh para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa employee engagement merupakan suatu kondisi bagi para pegawai atau karyawan memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sepenuh hati tanpa harus melihat besaran gaji atau mengharapkan promosi tetapi lebih cenderung untuk bekerja demi kemajuan organisasi.

2.1.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi employee engagement (Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. 2020), yaitu : 1) *work environtment* (lingkungan kerja), 2) *team and co-worker* (tim dan hubungan antar rekan kerja, 3) *leadership* (kepemimpinan), 4) *Compensation* (kompensasi), 5) *training and career development* (pelatihan dan pengembangan karir), 6) *workplace well-being* (kesejahteraan kerja) dan 7) *organizational policies, procedures, structures and systems* kebijakan organisasi, struktur dan sistem.

2.1.7. Tingkatan Keterlibatan Pegawai

Robertson-Smith dan Marckwick Dami & Manafe (2022) menjelaskan bahwa ada tiga tingkatan pada diri pegawai jika dia terlibat atau tidak didalam organisasi, yaitu :

1. *Engaged* (keterlibatan)

Individu yang bekerja dapat memanfaatkan gairah sehingga akan menimbulkan keterlibatan atau memiliki keterikatan dengan organisasi, terutama bagi pegawai yang berusaha secara kontinyu untuk melakukan peningkatan diri lewat pembaruan untuk memajukan organisasi

2. *Not engaged* (tanpa adanya keterlibatan)

Para pegawai fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas tanpa adanya pemikiran yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Pegawai ini ada kecenderungan untuk melaksanakan pekerjaan atas menunggu arahan, perintah dan beranggapan jika keterlibatannya terabaikan. Dengan kata lain pegawai tersebut disebut *sleepwalker* dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya. Waktu tersebut dihabiskan dengan tidak adanya kegairahan dalam bekerja.

3. *Actively disengaged* (aktif melepas)

Pegawai ini menggunakan waktunya untuk mempertontonkan sikap mereka dengan tidak suka atau tidak senang dengan organisasi. Dari setiap aspek dalam organisasi mereka selalu memandang dari kaca mata yang negatif. Sehingga sikap tersebut akan menimbulkan dampak negatif bagi para pegawai yang terlibat aktif didalam lingkungan organisasi.

2.1.8. Ukuran Employee Engagement

Sirota (Ramadhan, N., & Sembiring, J., 2014). melakukan pengembangan dengan membuat survey dalam melakukan pengukuran derajat employee engagement pegawai dengan memandang dua aspek yaitu apa yang pegawai atau karyawan inginkan terhadap organisasi dan pekerjaan dan aspek *leadership* berupa apa yang pimpinan lakukan didalam organisasi. Dibawah ini adanya hal-hal yang dimasukkan pada setiap komponen sebagai penilaian survey, yaitu :

1. *Equity* (penerapan keadilan)

Para karyawan tentunya ingin diperlakukan dengan adil dalam hubungannya dengan kondisi yang menjadi dasar dalam bekerja. Adanya rasa adil tersebut menjadi harapan seperti memiliki hubungan dengan pegawai lainya dan standar minimal pribadi atau sosial. Ini mengandung arti bahwa manfaat yang diperoleh dianggap sebanding dengan tugas dan pekerjaan yang telah dikerjakan.

Kourdi (Ramadhan, N., & Sembiring, J., 2014) menguraikan bahwa *equity* dapat dilihat dari tiga aspek yaitu :

a. Kondisi kerja (aspek fisiologis)

Aspek tersebut lebih menekankan pada suasana lingkungan kerja yang dihadapi oleh para pegawai. Kondisi lingkungan pekerjaan yang

memberikan bentuk kenyamanan dan adanya keamanan menjadikan para karyawan merasakan kebutuhan dasar dalam melaksanakan pekerjaan telah terpenuhi dengan baik, sehingga akan timbul lingkungan kerja yang dimiliki oleh para pegawai sudah memiliki keadilan.

b. Kompensasi (aspek ekonomi)

Aspek ini cenderung lebih pada penekanan pada besaran kompensasi atas apa yang telah diperbuat oleh pegawai. Pengaplikasian keadilan dalam memberikan kompensasi dapat dipandang dari para pegawai merasakan bahwa adanya gaji dan tunjangan yang diperoleh dari organisasi telah sesuai dengan output yang dia kerjakan. Apabila gaji dan tunjangan yang diberikan tersebut sudah memiliki kesesuaian maka penerapan dengan sistem keadilan dalam aspek ekonomi telah dinilai baik.

c. Perasaan adil (aspek psikologis)

Aspek tersebut lebih menitikberatkan pada perasaan para pegawai yang berkaitan dengan keadilan. Jika para pegawai sudah diperlakukan dengan adil dan dihormati dalam lingkungan kerja, tentunya pengaplikasian keadilan dalam aspek psikologis sudah dianggap baik.

2. *Achievement* (pengakuan)

Pegawai lebih semangat untuk bekerja apabila memperoleh segala pengakuan yang baik dari organisasi perusahaan. Dimana pegawai merasakan kebanggaan tersendiri jika dapat menyelesaikan pekerjaannya yang dianggap

penting didalam organisasi dan pegawai yang bersangkutan menerima pengakuan dari prestasi yang diperoleh serta merasakan kebanggaan dari prestasi yang dicapai dalam organisasi perusahaan.

Kourdi (Ramadhan, N., & Sembiring, J., 2014) menguraikan untuk mengukur *achievement*, dilakukan survey dengan memakai beberapa indikator dalam melihat apakah pegawai pantas untuk mendapatkan pengakuan. Adapun indikator-indikatornya adalah tantangan dalam pekerjaan, memiliki kesempatan untuk tumbuh, kapabilitas dalam menyelesaikan pekerjaan, merasakan begitu pentingnya pekerjaan, adanya penghargaan dari kinerja dan perasaan bangga pada organisasi.

3. Camaraderie (relasi kekerabatan)

Pegawai sangat antusias untuk bekerja apabila ia merasa adanya kehangatan dengan adanya keterkaitan kekerabatan dengan lingkungan kerja. Adanya hubungan erat dapat diartikan bahwa terjalinnya hubungan yang peka dengan sesama rekan kerja. Timbulnya sikap merasa memiliki atas komunitas yang ada pada internal organisasi dan sikap merasakan saling memiliki antar rekan kerja yang begitu kuat. Dalam mengukur camaraderie dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu hubungan erat dengan rekan kerja, kerja sama yang baik antar rekan dalam unit yang sama, kerja sama antar unit satu dengan lain dan kerja sama antar departemen dalam lingkungan internal organisasi perusahaan atau lembaga.

4. *Leadership* (kepemimpinan)

Dalam hal kepemimpinan bahwa kepemimpinan secara global memiliki definisi yang berbeda-beda dari para ahli. Salah satu contoh pendapat dari Robbins dan Judge (Ramadhan, N., & Sembiring, J., 2014) memandang kepemimpinan sebagai suatu proses dimana memberikan dorongan atau motivasi kepada para bawahan dan memilih jalur komunikasi yang paling efektif dan mampu untuk menyelesaikan suatu konflik. Dalam upaya untuk membuat engagement atau keterlibatan pegawai yang tinggi maka sebagai pemimpin haruslah melakukan tindakan yang antara lain :

- a. Menyesuaikan dengan bentuk strategi usaha
- b. Melakukan promosi dan memotivasi kerja sama tim yang baik dan berkolaborasi
- c. Memberikan bantuan kepada para pegawai untuk berkembang dan maju serta
- d. Menyerahkan dukungan dan sikap pengakuan pimpinan kepada bawahan yang sesuai.

2.1.9. Indikator-indikator Employee Engagement

Menurut Schaufeli dan Bakker (Suherly, S., et al., 2020) mengungkapkan bahwa ada 3 macam yang dijadikan sebagai indikator dalam mengukur employee engagement bagi para pegawai, yakni :

1. Vigor

Ini merupakan karakter dengan derajat tingkatan energi yang tinggi dan memiliki ketangguhan mental pada saat melaksanakan pekerjaan, sampai tahap keinginan dalam melakukan aksi terhadap pekerjaan serta mampu dalam menghadapi segala kesulitan.

2. Dedication

Merupakan karakteristik individu yang memiliki perasaan antusias, kebanggaan, punya inspirasi dan tantangan.

3. Absorption

Merupakan karakter yang berkonsentrasi secara maksimal dan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan, dengan demikian waktu akan terasa singkat sekalipun sebagai seorang pegawai sedang diperhadapkan dengan berbagai macam masalah.

Galup (Saptono, et al, 2020). membagi dimensi dari employee engagement sebagai kelancaran aktivitas organisasi sebagai berikut :

1. *Basic needs* (kebutuhan dasar). Pentingnya melakukan pertanyaan pada diri sendiri mengenai “apa yang saya dapatkan?”. Ini penting para pegawai dapat memahami apa dasar-dasar pekerjaan yang harus mereka lakukan, namun bukan hanya terbatas pada *job description* tetapi juga mempunyai bahan-bahan dan alat-alat yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

2. *Individual needs* (kebutuhan individu). Pentingnya melakukan pertanyaan pada diri sendiri “apa yang saya berikan?”. Para pegawai berkesempatan dapat melakukan yang paling baik dari apa yang mereka kerjakan. Bagi pegawai akan merasa dihargai terhadap pekerjaan dan bentuk kontribusinya. Pegawai mengetahui bahwa ada yang perhatian mengenai dirinya sebagai individu ataupun sebagai pegawai. Pegawai memerlukan pertolongan dalam meniti karir lewat keikutsertaan pada kegiatan pelatihan, paparan dan visibilitas serta tugas pekerjaan yang memiliki tantangan.
3. *teamwork needs* (kebutuhan bekerja tim). Pentingnya para pegawai melakukan pertanyaan “apakah saya telah berada disini?”. Para pegawai telah meyakini bahwa ketika mereka didengarkan dan merasa dihargai maka tentunya ini akan menjadikan kesempatan bagi pegawai untuk berkontribusi secara signifikan terhadap lingkungan kerjanya. Pegawai wajib berada pada kondisi lingkungan yang mana mereka saling menghargai dan menjaga rasa saling percaya sesama rekan kerja dalam upaya menciptakan suatu pekerjaan yang bermutu.
4. *Personal growth needs* (kebutuhan pertumbuhan pribadi). Para pegawai melakukan pertanyaan pada pribadi mereka bahwa “bagaimana saya bisa tumbuh?”. Pegawai dapat memahami tentang pekerjaannya, persepsi seorang pimpinan mengenai kualitas pekerjaan dan saluran untuk mereka berkarir. Suatu keinginan bagi mereka untuk tumbuh dan berkembang merupakan

sebuah kebutuhan yang terjadi secara alami pada manusia dan sanggup menjadikan pegawai tetap memiliki motivasi dan berkembang.

2.1.10. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Bowling (Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. 2021). bahwa kepuasan kerja sebagai suatu keadaan yang mana para pegawai dapat merasakan kepuasan terhadap apa yang mereka peroleh sepanjang mereka melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Handoko (Lianasari, P. W., & Santoso, J. (2017) mengartikan kepuasan kerja kepuasan kerja adalah bentuk timbulnya rasa puas atau tidak puas para pegawai terhadap pekerjaan yang mereka geluti, timbulnya perasaan tersebut akan terlihat jelas dari adanya sikap pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat dia bekerja. Sedangkan Colquitt (Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. 2022) mengartikan bahwa kepausan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan secara emosi disebabkan oleh adanya penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan individu.

Menurut Robbin dan Judge (Putri, Z. M., & Hermiati, N. F. 2023) bahwa kepuasan kerja merupakan pola pikir yang timbul dari seorang pegawai yang berdasarkan pada evaluasi kerja pada setiap kriteria yang ditetapkan. Menurut Pawirosumarto (Christian & Ekawati, 2022) bahwa kepuasan kerja diartikan suatu sikap yang positif individu dimana dapat meliputi sikap dan perasaan untuk melakukan pencapaian pada satu nilai-nilai yang penting dari aktivitas pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Anoraga (Wibowo & Putra, 2016) bahwa kepuasan kerja didefinisikan bentuk sikap yang positif yang berkaitan

dengan adanya adaptasi yang sehat dari para masing-masing individu didalam organisasi atas suasana kerja berkaitan didalamnya adalah persoalan upah, kondisi fisik, dan kondisi sosial serta masuk juga kondisi psikologis individu.

Dari pengertian mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perbuatan yang positif yang timbul dari seorang karyawan untuk bisa beradaptasi dengan karyawan lainnya secara sehat sehingga kondisi tersebut menyenangkan karena kesesuaian lingkungan kerja dan kondisi upah yang diharapkan sesuai

2.1.11. Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (Yakup, 2017) menjelaskan kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa besarnya kebaikan dari pekerjaannya dapat memberikan kontribusi pada suatu yang dinilai dianggap bermanfaat. Ada tiga dimensi yang dapat diterima secara global dalam melihat kepuasan kerja individu yaitu :

1. Kepuasan kerja sebagai daya respon secara emosional atas situasi pekerjaan, dengan seperti itu kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga
2. Kepuasan kerja sering kali menjadi penentu mengenai berapa baiknya hasil yang dicapai dapat memenuhi atau sesuai dengan apa yang diharapkan
3. Kepuasan kerja menjadi perwakilan dari beberapa sikap yang berhubungan, puas atau tidak puasnya seorang karyawan dengan pekerjaannya merupakan kondisi yang bersifat subyektif, dimana ini merupakan hasil dari suatu

kesimpulan yang berdasarkan pada suatu perbandingan tentang apa yang secara fakta dapat diterima oleh para karyawan dibandingkan dengan apa yang menjadi harapan.

Rivai (Christian & Ekawati, 2022) mengemukakan terdapat dimensi-dimensi yang untuk mengukur kepuasan kerja seseorang yaitu, 1) pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji atau upah. 3) kesempatan untuk promosi, 4) rekan kerja dan 5) pengawasan. Robbins dan Judge (Saptono et al., 2020) membagi dimensi variabel kepuasan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja atas pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Bentuk pekerjaan atas pekerjaan dapat menghasilkan peluang bagi karyawan untuk belajar yang selaras dengan bakat serta kesempatan untuk bertanggung jawab penuh.

2. Kesempatan atas gaji (*pay*)

Kepuasan kerja bagi karyawan akan terbentuk jika besaran upah yang diterima karyawan selaras dengan beban kerja dan selaras dengan karyawan yang lainnya.

3. Kesempatan promosi (*opportunities for promotion*).

Suatu promosi berbentuk penghargaan yang diterima karyawan didalam organisasi. Kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan jika

karyawan mendapatkan promosi berdasarkan pada prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.

4. Kepuasan terhadap supervise (*supervision*).

Ini menunjukkan adanya pihak pimpinan yang memperhatikan mengenai seberapa baiknya pekerjaan yang dilaksanakan karyawan, menasehati dan menolong karyawan serta adanya komunikasi yang baik didalam pengawasan.

5. Kepuasan terhadap rekan sekerja (*Co-worker*).

Apabila diorganisasi ada hubungan antara karyawan yang terjalin harmonis, menjalin kesetiakawanan dan saling tolong menolong yang akan menghasilkan kondisi kerja yang terkendali, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Hwang (Setiawan & Widjaja, 2018) membagi indikator dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor intrinsik

Faktor ini berupa tugas dan pekerjaan sendiri dan seperti apa individu atau karyawan merasakan pekerjaan yang karyawan lakukan. Indikator kepuasan intrinsik yaitu :

- a. Pekerjaan menjadi sebuah tantangan bagi diri saya
- b. Kemampuan individu yang sesuai dengan pekerjaan
- c. Individu memiliki potensi yang baik dalam bekerja

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ini memperhatikan aspek pekerjaan yang tidak memiliki korelasi langsung atau sedikit berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan

- a. Organisasi perusahaan tempat kami melaksanakan pekerjaan menawarkan jenjang karier yang menjanjikan
- b. Organisasi perusahaan tempat kami bekerja memberikan keunggulan yang baik untuk para karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya
- c. Organisasi perusahaan dimana kami bekerja selalu melakukan usaha untuk senantiasa memperbaiki lingkungan kerja

2.1.12. Teori Kepuasan Kerja

Wibowo (Permana, 2016) teori kepuasan kerja menjelaskan apa yang menciptakan individu merasakan kepuasan atas pekerjaan dari yang lain :

1. *Two factor theory*

Pada teori ini disebut sebagai teori kepuasan yang menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua kelompok variabel yang memiliki perbedaan, yakni *motivators* dan *hygiene factors*. Secara umum bahwa setiap orang mengharapkan adanya factor tertentu dapat memberikan tingkat kepuasan jika tersedia dan melahirkan ketidakpuasan jika tidak tersedia. Dalam penjelsan teori ini bentuk ketidakpuasan dapat dikorelasikan dengan kondisi disekeliling pekerjaan misalnya kondisi kerja, keamanan,

hubungan dengan sesama rekan kerja, pemberian upah, dan kualitas pengawasan. Akibat faktor ini menghindari adanya reaksi negatif disebut juga *hygiene* atau *maintanace factors*, sebaliknya adanya kepuasan dapat ditarik dari faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, peluang promosi, peluang untuk mengembangkan dirinya, prestasi pekerjaan dan adanya pengakuan. Disebabkan faktor ini berhubungan erat dengan kepuasan kerja yang tinggi sehingga faktor ini disebut sebagai *motivators*.

2. *Value theory*

Dalam teori ini menjelaskan bahwa kepuasan timbul dimana pada tingkat hasil suatu pekerjaan dapat diterima oleh seseorang misalnya diharapkan. Semakin banyak individu yang menerima hasil, akan semakin timbul kepuasan. *Value theory* memusatkan pada suatu hasil dari penilaian orang tanpa mempedulikan siapapun. Kunci untuk menuju kepuasan dalam konteks pendekatan ini terletak pada aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan oleh individu. Semakin besar perbedaan yang timbul maka akan menimbulkan semakin rendahnya kepuasan individu.

Dengan menitikberatkan pada bentuk nilai-nilai, konsep teori ini menganjurkan kepuasan kerja dapat dimiliki dari banyak faktor. Sebab itulah metode yang paling efektif untuk memberikan kepuasan bagi para karyawan dengan melakukan tindakan apa yang mereka inginkan dan jika perlu untuk memberikannya.

2.1.13. Hubungan Antar Variabel

Menurut Rais, I. S., & Parmin, P. (2020) budaya organisasi menjadi faktor penentu dalam memberikan pengaruh pada employee engagement. Federman (Akbar, M. R. (2013) bahwa kebudayaan dalam organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi employee engagement. Hidayat, A. (2019) menjelaskan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan asuransi Binagriya Upakara. Penelitian Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021) menjelaskan secara empiris bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan narma toserba

2.1.14. Penelitian Terdahulu

1. Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan).. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 155 responden. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis path. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement pada perusahaan jasa layanan pelabuhan
2. Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Meneliti tentang Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar lampung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh 75 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis yang

digunakan adalah *Structura Ecuation Modeling* (SEM) Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar lampung

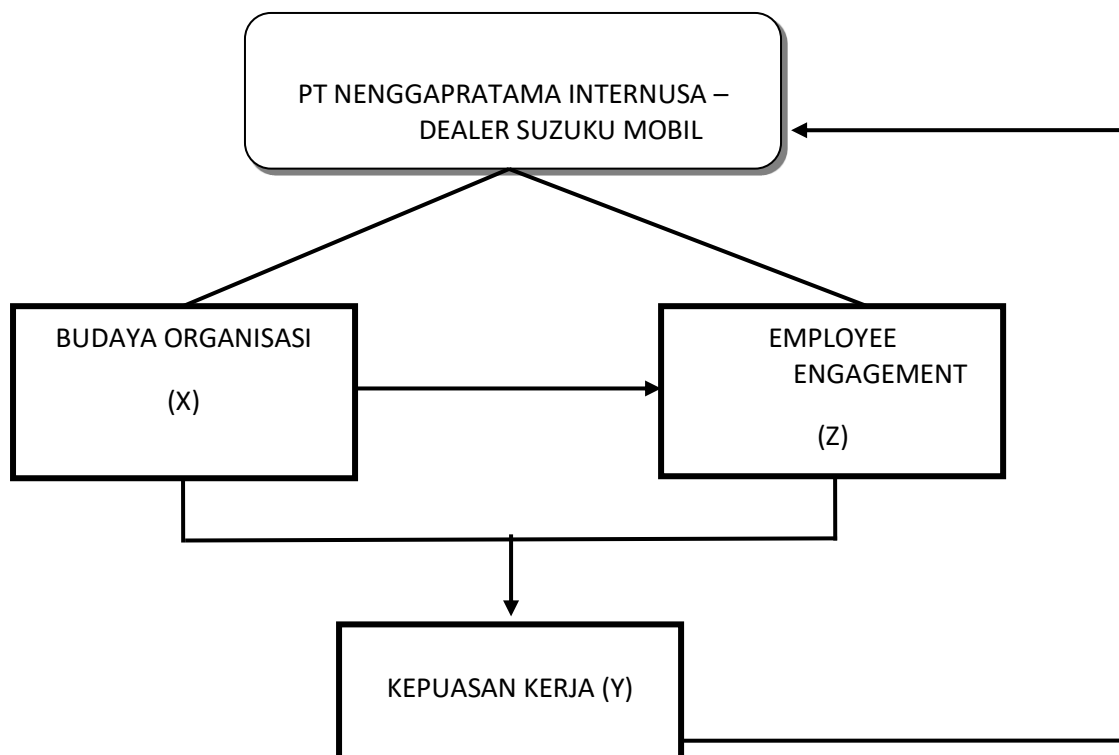
3. Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Meneliti tentang Pengaruh *work life balanced*, *employee engagement* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan milenial kelurahan kamal Jakarta barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan milenial yang jumlahnya sudah dihitung berdasarkan rumus purposive sampling. Metode analisis yang digunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di kelurahan kamal Jakarta barat.

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas (X) budaya organisasi, (Z) *employee engagement* terhadap (Y) kepuasan kerja pada PT. Nenggapratama Internusa - Dealer Suzuki Mobil Gorontalo. Variabel budaya organisasi menjadi faktor penentu dalam memberikan pengaruh pada *employee engagement* (Rais, I. S., & Parmin, P. 2020). Variabel budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Hidayat, A. 2019) dan variabel *employee engagement* secara empiris memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (T., & Sitio, V. S. S. 2021)

Berdasarkan penjelasan mengenai pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Nenggapratama Internusa - Dealer Suzuki Mobil Gorontalo

2. Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap employee engagement (Z) pada PT. Nenggapratama Internusa-Dealer Suzuki Mobil Gorontalo
3. Employee engagement (Z) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa-Dealer Suzuki Mobil Gorontalo
4. Employee engagement (Z) dapat memediasi hubungan budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y)

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dari penjelasan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah peran mediator employee engagement (Z) sebagai pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode penelitian survey, metode penelitian survey ini menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal). Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dari suatu populasi dan alat untuk pengumpulan data pokok atau utama dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:82) metode survey adalah metode penelitian jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian maka disebut sensus atau Penelitian Survey. Penelitian Survey adalah penelitian pada jumlah besar maupun jumlah kecil populasi.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif yaitu hasil dari kuisisioner yang menggunakan skala likert

dan dibagikan pada responden. Sedangkan data kualitatif adalah data yang berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek

3.3. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah batasan untuk melakukan pendefinisian dan rangkaian dari variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian yang dibuat. Ini dimaksudkan dalam hal menghindari adanya suatu makna ganda. Sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukurannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (independent) budaya organisasi (X)
2. Variabel mediasi employee engagement (Z)
3. Variabel terikat (Dependent) yaitu kepuasan kerja (Y).

Variabel di atas dapat dilihat lebih jelas pada penjelasan tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel X dan Z

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	<i>Involment</i> (keterlibatan)	▪ Partisipasi karyawan	Ordinal
	<i>Consistency</i> (konsistensi)	▪ Kesepakatan anggota organisasi	Ordinal
	<i>Adaptability</i> (adaptabilitas)	▪ Kemampuan organisasi melakukan respon perubahan dilingkungan eksternal	Ordinal
	<i>Mission</i> (misi)	▪ Memiliki keyakinan terhadap suatu yang	Ordinal

		dianggap penting	
Employee Engagement (Z)	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki ketangguhan mental pada saat melaksanakan pekerjaan Mampu menghadapi segala kesulitan 	Ordinal
	Dedication	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki perasaan antusias Punya inspirasi dan tantangan 	Ordinal
	Absorption	<ul style="list-style-type: none"> Bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan 	Ordinal

Sumber : Variabel X₁: Denison et al (Anugra, A. T., & Saragih, R. 2018).
 Variabel X₂: Schaufeli dan Bakker (Suherly S. et al, 2020)

Operasional Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	<i>The work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang selaras dengan bakat 	Ordinal
	<i>Pay</i> (Kesempatan atau gaji)	<ul style="list-style-type: none"> Besaran upah selaras dengan beban kerja 	Ordinal
	<i>Opportunities for promotion</i> (kesempatan promosi)	<ul style="list-style-type: none"> Promosi berdasarkan pada prestasi kerja 	
	<i>Supervision</i> (kepuasan terhadap supervise)	<ul style="list-style-type: none"> Perhatian pihak pimpinan mengenai pekerjaan Menasehati dan menolong karyawan 	
	<i>Co-worker</i> (Kepuasan terhadap rekan sekerja)	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan yang terjalin harmonis dan menjalin kesetiakawanan 	

Sumber: Variabel Y: Robbins dan Judge (Saptono et al., 2020) Berdasarkan

operasional variabel Tabel 3.1 yang dipaparkan diatas maka dalam

pembuatan item kuisisioner akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pernyataan itu. Kuesioner di susun dengan menyiapkan lima pilihan yakni sangat setuju/selalu, setuju/sering, kurang setuju/kadang-kadang, tidak setuju/jarang, dan sangat tidak setuju/tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan nilai yang berbeda seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Skor
Sangat setuju/Selalu	5
Setuju/Sering	4
Kurang setuju/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sudjana (2012:6) mengungkapkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota

kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Sedangkan menurut Riduwan (2010:54) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh para karyawan tetap pada PT Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo berjumlah 79 orang karyawan.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:78) sampel adalah suatu bagian dari populasi dari jumlah dan karakteristiknya. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total. Karena jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100 maka metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau teknik sampling jenuh dengan cara mengambil keseluruhan objek yang akan diteliti.

Dari penjelasan tersebut diatas maka penulis mengambil keseluruhan populasi dan sampel mengenai objek yang akan diteliti dimana jumlah populasi dan sampelnya karyawan di PT Nenggapratama Internusa Dealer

Suzuki Mobil Gorontalo berjumlah 79 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3.3. Jumlah Populasi Berdasarkan Bidang

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	General Manager	1
2	Finance Manager & HRD	1
3	Service Manager (Kepala Bengkel)	1
4	Customer Care Manager	1
5	Sales Head	4
6	Kasir	2
7	Admin Sales	5
8	Admin Services/Parts	6
9	Salesman	32
10	Sales Counter	2
11	PIC Gudang Unit	1
12	Washing Man	3
13	Security	3
14	Office Boy	2
15	Serv Advisor	3
16	Mekanik	12
	Total	79

Sumber : PT. Nenggapratama Internusa-Dealer Suzuki Mobil

3.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data dibagi menjadi dua golongan yaitu :

3.5.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

- 1) Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang sebelumnya sudah dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert.
- 2) Data kualitatif yaitu berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu kondisi tempat penelitian.

3.5.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer yang diperoleh secara langsung berupa kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Nenggapratama Internusa - Dealer Suzuki Mobil Gorontalo
2. Data sekunder data yang diperoleh dari buku-buku, artikel dan tulisan ilmiah baik secara soft copy maupun hard copy

3.6. Metode Analisis Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dan digunakan oleh penulis merupakan suatu bentuk teknik. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu melihat langsung kegiatan di lokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Wawancara cara yang dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dimana yang menjadi sasarannya adalah para karyawan pada PT. Nenggapratama Internusa - Dealer Suzuki Mobil Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebar luaskan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan pada PT. Nenggapratama Internusa - Dealer Suzuki Mobil Gorontalo
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data sebagai referensi dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah, dan literatur kepustakaan lewat media online untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Penggunaan instrumen ini diharapkan hasil penelitian ini menjadi

valid dan reliabel. Hal ini berarti bahwa dengan menggunakan data yang telah teruji validitas dan realibilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel.

3.7.1. Uji Validitas

Mengenai pengujian validitas instrument Sugiyono (2012:79) menjelaskan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang sudah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah itu data didapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. (\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

n = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut Sugiyono (2012: 43), jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Korelasi

Nilai r	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat/tinggi
0,800 – 1,000	Sangat kuat/Sangat tinggi

Sumber : Riduwan (2007:280)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan

menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.8. Konversi Data

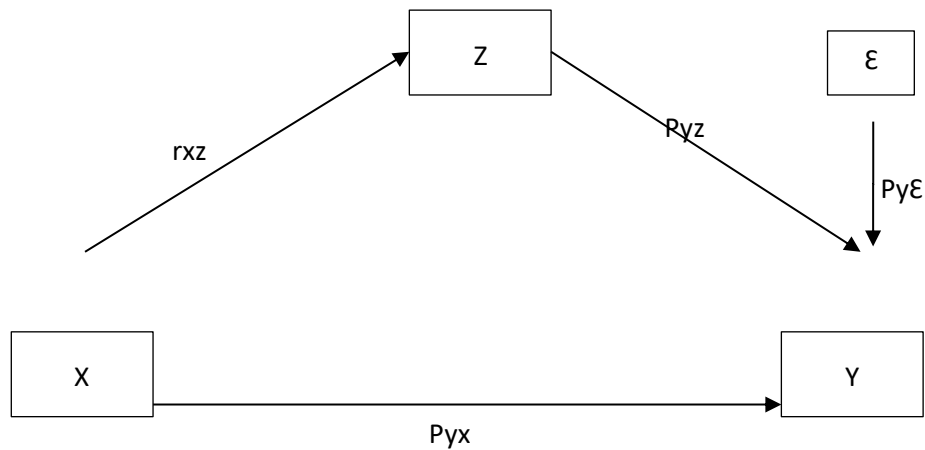
Agar diperoleh menjadi analisis jalur yaitu pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya diperoleh dengan menggunakan skala likert, dan jumlah kuesioner, data ini harus terlebih dulu di ubah menjadi data interval, salah satu cara yang dapat di lakukan yaitu dengan *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari setiap butir jawaban pada masing-masing kategori pernyataan.
2. Membuat proporsi caranya dengan membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dan jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, dari nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Pernyataan nilai skala yaitu skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Job Description dan Koordinasi terhadap Efektivitas kerja, maka dilakukan pengujian dengan uji *Path Analysis* (analisis jalur) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian dapat dilihat pada struktur jalur dengan melihat hubungan antar variabel independen, variabel dependen dengan variabel intervening dengan gambar struktur jalur sebagai berikut :



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Dimana :

- X : Budaya organisasi
- Z : Employee Engagement
- Y : Kepuasan Kerja
- ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y
- r : Korelasi antar variabel X dan Z
- PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang sudah dikumpulkan dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar 3.1 juga memperlihatkan adanya pengaruh dan ada juga variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.9. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dari itu dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :
 - a. $Z = P_z X + P_z \epsilon$
 - b. $Y = P_{YZ} + P_{YX} + P_{Y\epsilon}$
2. Menghitung matrix korelasi antar X, Z, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yxi} ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X, Z, terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)
8. Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian statistik uji yang digunakan adalah uji F dan uji t dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Uji statistik F. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen, dengan kriterianya adalah :

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_A diterima dan H_0 ditolak artinya tidak ada pengaruh antar variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat
 2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_A ditolak dan H_0 diterima artinya ada pengaruh antar variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- b. Uji t. Uji t untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial antara variabel dependen dengan memiliki criteria sebagai berikut :
1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_A diterima H_0 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat
 2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_A ditolak H_0 diterima. Artinya ada pengaruh antar variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat
9. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25* dan *Microsoft excel 2020*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Nenggapratama Internusa

Perusahaan PT. Nenggapratama Internusa sebagai badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang melakukan pengembangan usaha dibidang otomotif . Perusahaan ini merupakan *dealer* dari mobil Suzuki khusus beroperasi diwilayah Gorontalo. Pendiri perusahaan ini memiliki alasan untuk mendirikan usaha ini sebagai bentuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau konsumen akan sarana transportasi baik untuk keperluan pribadi ataupun keperluan bisnis baik kecil maupun besar di Provinsi Gorontalo.

Perusahaan PT. Nenggapratama Internusa merupakan perusahaan keluarga yang didirikan dan pengelolaanya dari keluarga itu sendiri. Pada tahun 1989 perusahaan ini dikelola dengan nama PT. Nenggala Niaga Internasional oleh seorang sosok yang bernama Tjandra Lineng, Ribka Tako, dan Fientje Celly. Selanjutnya pada tahun 1993 mengganti nama atau berubah nama perusahaan menjadi PT. Nenggapratama Internusa. Berdasarkan pada keputusan rapat bahwa kepemilikan saham perusahaan juga mengalami perubahan, dimana yang menjadi pemegang saham jatuh pada Tjandra Lineng dan Lenny Lineng

Lokasi perusahaan saat ini beralamatkan di Jalan Prof. Dr. HB. Jassin No. 1 Kel. Limba B Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo. Pada mulanya perusahaan beroperasi dengan skala perusahaan kecil yang hanya mempekerjakan

karyawan sebanyak 20 orang, namun seiring berjalanya waktu perusahaan ini berkembang secara signifikan dan memiliki outlet di Marisa Kabupaten Pohuwato dan jumlah karyawan meningkat menjadi 82 orang.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi yang dimiliki perusahaan PT. Nenggapratama Internusa merupakan gambaran dari kondisi yang menyangkut dengan masa depan perusahaan. Visi dari PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo sebagai berikut :

“Menjadikan PT. Nenggapratama Internusa sebagai perusahaan otomotif yang sukses dan dihormati di daerah Gorontalo dengan memberikan pelayanan pemasaran dan purna jual yang terbaik bagi konsumen”

Misi dari PT. Nenggapratama Internusa merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mewujudkan visi dari perusahaan.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Secara berkesinambungan dapat menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi serta dapat memenuhi kebutuhan konsumen melalui program pemasaran yang terbaik
2. Mengembangkan para karyawan yang memiliki kompetensi dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam mendukung tercapainya kepuasan konsumen
3. Menjalin hubungan dengan para *customer* melalui komunikasi dan bekerja sama yang lebih baik untuk meningkatkan *market share* penjualan semua produk yang dipasarkan

4. Untuk mengembangkan operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek, misalnya pemenuhan peraturan, lingkungan dan lain-lain.

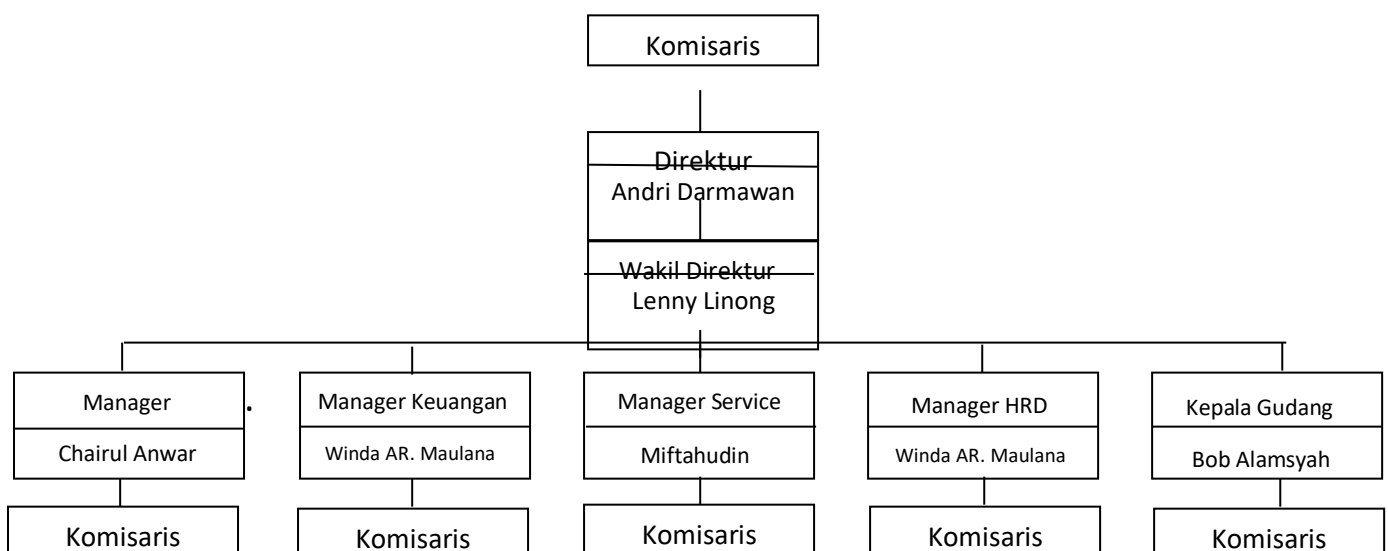
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Agar sistem dalam organisasi dapat berjalan dengan baik, tentunya penting untuk disusun struktur organisasi. Hal ini penting dilakukan sebab susunan dalam struktur organisasi dapat menjelaskan bagaimana dari masing-masing bagian tersebut dapat bekerja dan tidak saling tumpang tindih antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya. Setiap karyawan dalam

bekerja juga akan memiliki pegangan dan deskripsi mengenai pekerjaan yang mereka laksanakan sehingga akan ada kejelasan dari pekerjaan dari masing-masing karyawan. Adapun struktur organisasi yang terdapat di PT. Nenggapratama Internusa dapat digambarkan sebagai berikut ini :

Gambar 4.1.

Struktur Organisasi PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo



4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner dihasilkan jumlah responden berdasarkan pengklasifikasian jenis kelamin sebagai berikut ini :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	67	84,8
Perempuan	12	15,2
Jumlah	79	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.1 mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin bahwa diperoleh hasil yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 67 orang atau 84,8 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau 15,2 %. Dari hasil tersebut maka yang mendominasi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Umur

Berdasarkan jenis umur diperoleh informasi mengenai pengklasifikasian dengan penjelasan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
> 30 Tahun	21	26,6
31 – 40 Tahun	39	49,4
< 40 Tahun	19	24

Jumlah	79	100
---------------	-----------	------------

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas maka diperoleh informasi mengenai pengklasifikasian umur responden bahwa dimana pada skala umur dibawah 30 tahun berjumlah 21 orang atau 26,6 %. Responden pada umur 31–40 berjumlah 39 orang atau 49,4 % dan pada kategori umur diatas 40 tahun berjumlah 19 orang responden atau 24 %. Dari hasil tersebut kategori umur yang paling dominan adalah pada tingkat umur 31-40 Tahun yang jumlahnya 39 orang responden atau 49,4 %.

3. Pendidikan

Pada tingkatan pendidikan responden bahwa informasi yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	59	74,7
Strata I (S1)	20	25,3
Jumlah	79	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 didapatkan informasi responden mengenai jenjang pendidikan dimana yang menamatkan pendidikan pada tingkat SMA berjumlah 59 orang responden atau 74,7 %, untuk responden yang menamatkan pada tingkat Strata I (S1) berjumlah 20 responden atau 25,3 %. Dari total 79 orang responden maka yang paling dominan adalah kategori pada tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 59 orang responden.

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Pada variabel dalam penelitian ini terdapat Variabel bebas (independent) dan variabel *intervening* atau variabel moderat sebagai variabel yang memediasi antara variabel independen dan variabel dependen yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 79 = 79$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 79 = 395$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala : } \frac{395 - 79}{5 - 1} = 63,2 \approx 63$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	79 – 142	Sangat Rendah
2	143 – 206	Rendah
3	207 – 270	Sedang
4	271 – 334	Tinggi
5	335 – 398	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tampilan Tabel 4.4 diperoleh informasi mengenai rentang skala dan kategori dari hasil perhitungan tabulasi yang menjadi penelitian masing-masing variabel baik variabel X, Z dan Y yang berjumlah 79 orang responden yang menjadi populasi dan sampel. Berikut disajikan tabulasi data dari masing-masing variabel.

1. Gambaran Umum Variabel Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan dari hasil tabulasi data maka nilai yang diperoleh untuk masing-masing indikator variabel budaya organisasi (X) dari jawaban para responden di PT. Nenggapratama Internusa-Dealer Suzuki Mobil adalah sebagai berikut:

SKOR	Item								
	Item 1			Item 2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	3	9	3,8	1	3	1,3
4	42	168	53,2	34	136	43,0	47	188	59,5
5	37	185	46,8	42	210	53,2	31	155	39,2
Σ	79	353	100	79	355	100	79	346	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X1.4								
	F	Skor	%						
1	0	0	0						
2	0	0	0						
3	1	3	1,3						
4	38	152	48,1						
5	40	200	50,6						
Σ	79	355	100						
Kategori	Sangat Tinggi								

Sumber : Data diolah, 2024

2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	3	1,3	2	6	2,5	3	9	3,8
4	46	184	58,2	33	132	41,8	35	140	44,3
5	32	160	40,5	44	220	55,7	41	205	51,9
Σ	79	347	100	79	358	100	79	354	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item 4			Item 5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
1	0	0	0	0	0	0			
2	0	0	0	0	0	0			
3	0	0	0	2	6	2,5			
4	37	148	46,8	29	116	36,7			
5	42	210	53,2	48	240	60,8			
Σ	79	358	100	79	356	100			
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi					

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6. Tanggapan responden mengenai variabel *employee engagement* (Z), yang merujuk pada pernyataan kuesioner pada item 1 menyatakan bahwa “para karyawan memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi tinggi dengan total skor 347. Pada item 2 mengenai pernyataanya adalah “para karyawan mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 358. Pada item 3 mengenai pernyataanya adalah “para karyawan memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 354

Pada item 4 mengenai pernyataanya adalah “para karyawan memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan” berada pada kategori sangat

tinggi dengan total skor 358. Pada item 5 mengenai pernyataanya adalah “para karyawan merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 356.

2. Gambaran Umum Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan dari masing-masing item pernyataan pada variabel kepuasan kerja didapatkan informasi jawaban responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

SKOR	Item											
	Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	25	100	31,6	28	112	35,4	21	84	26,6	27	108	34,2
5	54	270	68,4	51	255	64,6	58	290	73,4	52	260	65,8
Σ	79	370	100	79	367	100	79	374	100	79	368	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item											
	Item 5			Item 6								
	F	Skor	%	F	Skor	%						
1	0	0	0	0	0	0						
2	0	0	0	0	0	0						
3	0	0	0	0	0	0						
4	21	84	26,6	23	92	29,1						
5	58	290	73,4	56	280	70,9						
Σ	79	374	100	79	372	100						
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi								

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7. Tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja (Y), yang merujuk pada pernyataan kuesioner pada item 1 yang

menyatakan bahwa “para karyawan menghadapi pekerjaan yang selaras dengan bakat” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 370. Pada item 2 yang menyatakan bahwa “karyawan mendapatkan besaran upah yang sesuai dengan beban kerja” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 367. Pada item 3 yang menyatakan bahwa “para karyawan mendapatkan promosi berdasarkan pada prestasi kerja” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 374.

Pada item 4 yang menyatakan bahwa “para karyawan mendapatkan perhatian pihak pimpinan mengenai pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 368. Pada item 5 yang menyatakan bahwa “para karyawan saling menasehati dalam urusan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 374. Pada item 6 yang menyatakan bahwa “sesama karyawan menjalin hubungan yang harmonis” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 372.

4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas sebagai instrumen atau alat yang digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dibuat untuk mengetahui daftar item pernyataan yang telah disiapkan apakah uji tersebut dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r -hitung $> 0,3$. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha*

dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r _{Hitung}	Keputusan	Alpha	Keputusan
X1.1	0,662	> 0,3 = Valid	0,737	> 0,6 = Reliabel
X1.2	0,613			
X1.3	0,548			
X1.4	0,618			

Sumber : Olahan Data 2024

Dari Tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel perilaku organisasi (X) dari semua instrumen item pernyataan baik item X1.1 sampai dengan item X1.4 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau 0,737 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (Z)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Employee Engagement* (Z)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r _{Hitung}	Keputusan	Alpha	Keputusan

Z1.1	0,547	> 0,3 = Valid	0,692	> 0,6 = Reliabel
Z1.2	0,604			
Z1.3	0,785			
Z1.4	0,707			
Z1.5	0,699			

Sumber : Olahan Data 2024

Dari Tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa variabel *employee engagement* (Z) semua instrumen item pernyataan dari item Z1.1 sampai dengan item Z1.5 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau 0,692 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel *employee engagement* (Z) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
Y1.1	0,690	> 0,3 = Valid	0,688	> 0,6 = Reliabel
Y1.2	0,578			
Y1.3	0,663			
Y1.4	0,605			
Y1.5	0,604			

Y1.6	0,549			
------	-------	--	--	--

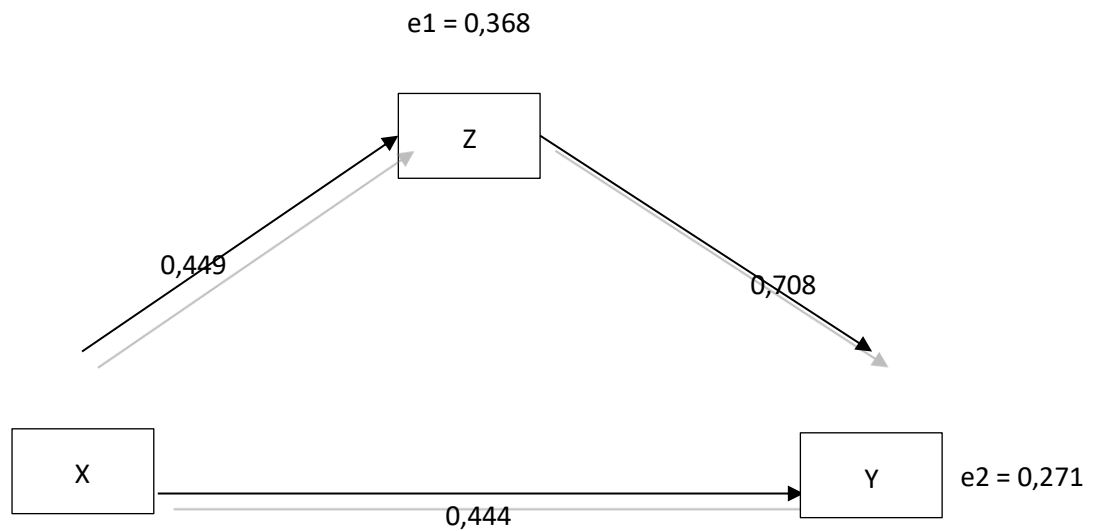
Sumber : Olahan Data 2024

Dari Tabel 4.10. diatas menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) semua instrumen item pernyataan baik item dari Y1.1 sampai dengan item Y1.6 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r -hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$ sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,688 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan kinerja (Y) valid dan reliabel.

4.2.4 Hasil Uji *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Berdasarkan perhitungan olahan data secara statistik mengenai variabel budaya organisasi (X), *employee engagement* (Z) dan kepuasan kerja (Y) maka analisis data untuk mencari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung atau variabel yang memediasi.

Untuk lebih jelasnya dalam mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung atau variabel yang memediasi maka dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur

1. Hasil Uji Struktur I Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap *Employee Engagement* (Z)

Tabel 4.11 : Hasil Model Analisis Jalur Struktur I Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap *Employee Engagement* (Z)

Variabel	Nilai	Nilai	Nilai	Keputusan
	Standardized	Sig	Alpha	
	Coefficient Beta			
Budaya Organisasi (X)	.449	.000	0.05	Positif Signifikan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas bahwa secara hipotesis terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap *employee engagement* (Z) pada taraf signifikansi

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) pada taraf nilai koefisien beta sebesar 0,449. Sehingga ditemukan adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *employee engagement* sebesar 44,9 %. Kesimpulannya H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Hasil Uji Struktur II Pengaruh Budaya Organisasi (X) dan *Employee Engagement* (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.12 : Hasil Model Analisis Jalur Struktur II Pengaruh Budaya Organisasi (X) dan *Employee Engagement* (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

No	Variabel	Nilai Standardized	Nilai Sig	Nilai Alpha	R Square	Keputusan
1	Budaya Organisasi (X)	.444	.000	0.05	0,729	Positif Signifikan
2	Employee Engagement (Z)	.708	.000	0.05		Positif Signifikan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas bahwa secara hipotesis terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi (X) dan *employee engagement* (Z) terhadap kepuasan kerja (Y). Dimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berada pada taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,005$) dengan koefisien beta sebesar 0,444 atau 44,4 %. Sedangkan pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja berada pada taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,005$) dengan koefisien beta sebesar 0,708 atau 70,8 %. Maka dari variabel budaya organisasi (X) dan *employee engagement* (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) Kesimpulannya hipotesis diterima.

Nilai R square menunjukkan nilai sebesar 0,729. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X) dan *employee engagement* (Z) memberikan kontribusi

terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 72,9 %. Sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel diluar sebesar nilai 0,271 atau 27,1 %

4.2.5 Hasil Uji Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

4.2.5.1 Pengaruh Langsung

1. Pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,444 atau 44,4 %
2. Pengaruh langsung budaya organisasi (X) terhadap *employee engagement* (Z) sebesar 0,449 atau 44,9 %
3. Pengaruh langsung *employee engagement* (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,708 atau 70,8 %

4.2.5.2 Pengaruh Tidak Langsung

Hasil dari perhitungan pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui variabel *employee engagement* (Z) dapat dilakukan dengan melakukan suatu bentuk perkalian nilai koefisien beta variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel *employee engagement* (Z) dan dengan nilai koefisien beta variabel *employee engagement* (Z) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dituliskan perhitunganya sebagai berikut :

$$0,449 \times 0,708 = 0,317 \text{ atau } 31,7 \%$$

Berdasarkan hasil nilai diatas maka dengan demikian pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui *employee engagement* adalah sebesar 0,317 atau 31,7 %

4.2.5.3 Pengaruh Total

Pengaruh total diperoleh dari penjumlahan pengaruh langsung yakni pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di tambah dengan hasil perkalian dari pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* yang dikalikan dengan pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Maka dengan demikian dapat ditulis penjumlahannya sebagai berikut :

$$0,444 + 0,317 = 0,761$$

Berdasarkan perhitungan baik pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung diperoleh bahwa untuk nilai pengaruh langsung sebesar 0,444 dan pengaruh tidak langsung diperoleh nilai sebesar 0,317. Apabila pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh langsung ($0,761 > 0,444$) Maka dengan demikian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui *employee engagement* maka terbukti bahwa variabel *employee engagement* sebagai variabel intervening. Dengan demikian hipotesis diterima. Agar lebih jelasnya dapat disajikan dalam Tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.13 : Pengaruh Langsung, Pengaruh tidak Langsung dan Pengaruh Total Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui *Employee Engament (Z)*

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X \rightarrow Y$	0,444		$0,444 + 0,317 = 0,761$
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$		$(0,449 \times 0,708 = 0,317$	

Sumber : Data diolah, 2024

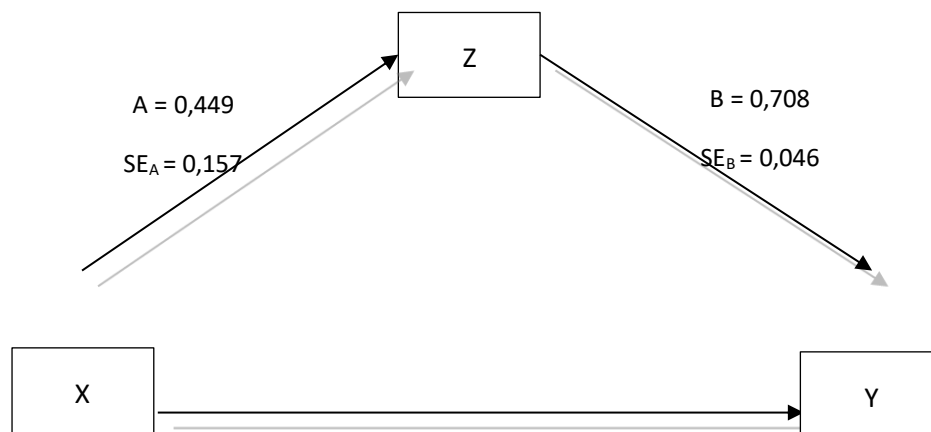
4.2.5.4 Hasil Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji sobel perlu digunakan untuk mengukur apakah variabel intervening *employee engagement* (Z) mampu untuk memediasi pengaruh variabel independen budaya organisasi (X) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Adapun hipotesis pada uji sobel ini sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh langsung budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja melalui *employee engagement* (Z)

H_a : Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja melalui *employee engagement* (Y)

Agar lebih jelasnya dapat disajikan gambar 4.3 dibawah ini :



Gambar 4.3. Uji Sobel

Keterangan :

Sobel test statistic : 2.81174574

One-tailed Probability : 0.00246367

Two-tailed probability : 0.00492734

Berdasarkan Gambar 4.3 mengenai uji sobel diperoleh hasil perhitungan bahwa pada taraf signifikansi dengan menggunakan two-tailed probability diperoleh nilai sebesar 0.004 lebih dari nilai *alpha* sebesar 0.05 ($0.004 < 0.05$). Sehingga dengan demikian variabel *employee engagement* (Z) mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh langsung budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian juga H_a diterima dan H_o ditolak.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji secara statistik bahwa secara hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi (X) Terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo .Adanya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ini mengindikasikan bahwa para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini juga dalam bekerja secara tim mampu untuk mencapai kesepakatan ketika timbulnya suatu permasalahan yang krusial. Maka dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diterima.

Budaya organisasi tetap terjaga juga dengan kemampuan organisasi lewat kemampuan karyawan yang tanggap akan setiap perubahan eksternal yang menjadi ancaman besar bagi perkembangan organisasi bisnis tersebut. Disamping itu juga para karyawan memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam setiap menyelesaikan pekerjaan. Budaya-budaya organisasi inilah yang membawa para karyawan merasakan kepuasan tersendiri dari hasil pekerjaan yang mereka capai. Sehingga

nampak bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana seperti yang diungkapkan Christian & Ekawati (2022) bahwa Budaya organisasi sebagai faktor penentu yang nampak begitu penting dalam memberikan nilai dasar untuk menjadi landasan setiap individu dalam bersikap dan berperilaku serta memiliki kemampuan untuk memperkuat organisasi dalam mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat, A. (2019) menjelaskan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan asuransi Binagriya Upakara.

4.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap *Employee Engagement* (Z)

Berdasarkan padaperhitungan secara statistik bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo. Ini diartikan bahwa semakin baiknya budaya organisasi maka akan meningkatkan *employee engagement* atau adanya kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi yang baik adalah buah dari manajemen yang baik. Salah satu cara meningkatkan manajemen yang baik adalah kepedulian atau keterlibatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara tim. Satu sama diantara para karyawan saling peduli terhadap pekerjaan.

Karyawan yang ada di perusahaan PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo memiliki *employee engagement* yang baik atau kepedulian terhadap pekerjaan. Sikap karyawan seperti ini cermin dari adanya kekuatan mental dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dihadapi. Disamping itu karyawan memiliki perasaan yang sangat antusias dalam

menyelesaikan pekerjaan. Kondisi kerja dalam nuansa kerja secara tim inilah yang dapat memberikan antusias dan semangat kerja yang tinggi sebagai bentuk kesadaran dari para karyawan untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Ini sejalan pandangan Seijts dan Krim (Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017) yang menjelaskan bahwa adanya kepedulian dari sebuah pekerjaan dari tingkat *employee engagement* membuktikan timbulnya kontribusi terhadap keberhasilan dalam sebuah organisasi untuk menjalankan bisnis. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anugra, A. T., & Saragih, R. (2018) bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap *employee engagement* di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel.

4.3.3 Pengaruh *Employee Engagement* (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji secara statistik maka diperoleh bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo. Adanya Pengaruh tersebut dapat diartikan bahwa *employee engagement* yang baik dapat memberikan peningkatan pada kepuasan kerja karyawan sebagai salah tolak ukur suksesnya organisasi dalam memberikan tingkat kepuasan dalam kehidupan mereka. Kepuasan kerja para karyawan ditunjukkan dengan adanya keterlibatan kerja mereka dalam menjalankannya dengan baik. Karyawan yang ada di PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat mereka disebabkan oleh kondisi kerja yang memiliki *employee engagement*

yang tinggi atau dalam artian karyawan yang memiliki kepedulian dalam pekerjaan berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Sikap karyawan yang memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan yang merupakan bagian dari *employee engagement* memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, selain itu juga karyawan merasakan kebahagiaan ketika terlibat langsung dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara pribadi ataupun kelompok yang merupakan kerja secara tim. Sebagaimana diungkapkan Bakker dan Leiter (Saptono, et al, 2020). Bahwa *employee engagement* merupakan kondisi kesejahteraan yang berkorelasi dengan aktivitas kerja yang dapat memuaskan secara positif. Penelitian ini didukung dengan penelitian Penelitian Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021) yang menjelaskan secara empiris bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan narma toserba.

4.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui *Employee Engagement* (Z)

Berdasarkan hasil uji secara statistik maka diperoleh bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui atau dimediasi oleh *employee engagement* pada perusahaan PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *employee engagement* terbukti atau diterima karena nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung sehingga *employee engagement* mampu memediasi antara variabel

budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Begitu pula dengan pengujian hasil uji sobel (*sobel test*) bahwa variabel *employee engagement* mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dengan demikian budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *employee engagement*.

Budaya organisasi yang terpelihara dalam hal ini karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo diikutsertakan untuk berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan sehingga ini menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan tersebut. Adanya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan tersebut menjadikan karyawan dapat merasakan dihargai sehingga akan timbul *employee engagement* atau sikap karyawan menunjukkan secara langsung keterlibatan kerja dan dampaknya akan memberikan kepuasan kerja bagi mereka sebagai karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Christian, M., & Ekawati, S. (2022) dimana hasilnya adalah bahwa organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di daerah Bandar Lampung. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Dewi, R. S.,

Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022) bahwa terdapat variabel *employee engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di kelurahan kamal Jakarta barat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari hasil dan pembahasan diatas maka ada beberapa poin yang dapat ditarik menjadi suatu kesimpulan mengenai pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang dimediasi oleh variabel *employee engagement* (Z) sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo. Maka Hipotesis pertama diterima
2. Budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Z) pada PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo. Maka hipotesis kedua diterima
3. *Employee engagement* (Z) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo. Maka hipotesis ketiga diterima
4. *Employee engagement* (Z) mampu memediasi hubungan budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo karena nilai total lebih besar dari pada pengaruh langsung. Maka hipotesis keempat diterima.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan diatas maka ada beberapa poin yang menjadi saran bagi perusahaan PT. Nenggapratama Internusa Dealer Suzuki Mobil Gorontalo yaitu :

1. Bagi pihak perusahaan agar dapat mempertahankan budaya organisasi yang positif dan menghilangkan kebudayaan yang buruk yang ada didalam organisasi. Salah satu budaya organisasi yang harus dipelihara adalah dengan mengikutsertakan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Ini menjadi saran yang lebih utama karena memiliki pengaruh yang rendah.
2. Pihak perusahaan harus melibatkan karyawan dalam setiap pekerjaan, dengan begitu akan terpelihara sikap kebersamaan yang menjadi tolak ukur dari peningkatan budaya organisasi
3. Disarankan bagi organisasi dapat meningkatkan sikap karyawan untuk peduli terhadap pekerjaan, dengan adanya sikap peduli pekerjaan maka akan timbul kebersamaan dalam bekerja dan imbasnya dapat meningkatkan kepuasan kerja
4. Disarankan juga kepada para peneliti selanjutnya agar dapat melakukan suatu penelitian dengan format variabel yang berbeda dengan melihat hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Daftar Pustaka

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, 2(1).
- Anugra, A. T., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT. Asuransi Jasa Indonesia Cabang Bandung Ritel. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 100-107.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092-1100.
- Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1062-1069.
- Damayanti et al (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(2), 112-28.
- Dami & Manafe (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514-526.
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1).
- Fauzi, M et al (2016). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT. toys games Indonesia semarang). *Journal of Management*, 2(2).

- Hardiyanti, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran (OCB) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 5(3).
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(1).
- Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1-21.
- Lianasari, P. W., & Santoso, J. (2017). Pengaruh stres kerja, employee engagement dan kedisiplinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Karya Manunggal Semarang. *Jurnal berkala ilmu ekonomi*, 11(2).
- Mora et al (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27-36.
- Permana, L. F. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api*. Universitas Jember.
- Putri, Z. M., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 602-610.
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai

Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813-833.

Rahayu, S., & Suhaeni, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 1(2), 10–18. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v1i2.41>

Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center pt. telekomunikasi indonesia, tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.

Saptono, et al (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT Angkasa Pura I (Persero)). *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 5(2), 88-108.

Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134.

Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.

Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka

Suhery, S., et al. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239-4248.

Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183-197.

Sumendap et al (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. In *Prosiding Seminar Nasional Pakar* (pp. 2-24).

Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.124>

Lampiran

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./ (i)

Di

T e m p a t , -

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, saat ini sedang melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. NENGAPRATAMA INTERNUSA DEALER SUZUKI MOBIL GORONTALO.** Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/(i) untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara(i) perlu saya informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Srata Satu (S-1) di Universitas Ichsan Kota gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/ibu/Saudara(i), saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,.....2024

Hormat Saya

PENELITI

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : () Laki-laki. () Perempuan.
4. Pendidikan terakhir : () SLTA () Diploma () S1 () S2 () S3
5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
6. Bagian/Bidang :
7. Status :
7. Jabatan :

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (**X** atau \surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
4. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 – 5 yang berarti :
Angka 1 = tidak pernah / Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 = Jarang / Tidak Setuju (TS)
Angka 3 = Kadang – Kadang / Kurang Setuju (KS)
Angka 4 = Sering / Setuju (S)
Angka 5 = Selalu / Sangat Setuju (SS)

A. DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER

BUDAYA ORGANISASI (X)

1. Dalam melaksanakan pekerjaan partisipasi karyawan dibutuhkan dalam pengambilan keputusan
 - a. Selalu dibutuhkan dalam pengambilan keputusan
 - b. Sering dibutuhkan dalam pengambilan keputusan
 - c. Kadang-kadang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan
 - d. Jarang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan
 - e. Tidak pernah dibutuhkan dalam pengambilan keputusan
2. Para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat mencapai kesepakatan dari timbulnya masalah dalam organisasi
 - a. Selalu mencapai kesepakatan dari timbulnya masalah dalam organisasi
 - b. Sering mencapai kesepakatan dari timbulnya masalah dalam organisasi
 - c. Kadang-kadang mencapai kesepakatan dari timbulnya masalah dalam organisasi
 - d. Jarang mencapai kesepakatan dari timbulnya masalah dalam organisasi
 - e. Tidak pernah mencapai kesepakatan dari timbulnya masalah dalam organisasi
3. Para karyawan memiliki kemampuan organisasi untuk melakukan respon perubahan dilingkungan eksternal
 - a. Selalu memiliki kemampuan organisasi untuk melakukan respon perubahan dilingkungan eksternal
 - b. Sering memiliki kemampuan organisasi untuk melakukan respon perubahan dilingkungan eksternal
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan organisasi untuk melakukan respon perubahan dilingkungan eksternal

- d. Jarang memiliki kemampuan organisasi untuk melakukan respon perubahan dilingkungan eksternal
- e. Tidak pernah memiliki kemampuan organisasi untuk melakukan respon perubahan dilingkungan eksternal
- 4. Setiap karyawan memiliki keyakinan terhadap suatu yang dianggap penting dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki keyakinan terhadap suatu yang dianggap penting dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering memiliki keyakinan terhadap suatu yang dianggap penting dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki keyakinan terhadap suatu yang dianggap penting dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki keyakinan terhadap suatu yang dianggap penting dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki keyakinan terhadap suatu yang dianggap penting dalam menyelesaikan pekerjaan

EMPLOYEE ENGAGEMENT (Z)

- 1. Para karyawan memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki kekuatan mental ketika melaksanakan pekerjaan
- 2. Para karyawan mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan
 - a. Selalu mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan
 - b. Sering mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan

- c. Kadang-kadang mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan
 - d. Jarang mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan
 - e. Tidak pernah mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi didalam perusahaan
3. Para karyawan memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
- a. Selalu memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
 - b. Sering memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
 - c. Kadang-kadang memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
 - d. Jarang memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
 - e. Tidak pernah memiliki perasaan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi
4. Para karyawan memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
- a. Selalu memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki inspirasi dalam setiap melaksanakan pekerjaan
5. Para karyawan merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan
- a. Selalu merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan
 - b. Sering merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan

- c. Kadang-kadang merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan
- d. Jarang merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan
- e. Tidak pernah merasakan bahagia disaat terlibat langsung didalam pekerjaan

KEPUASAN KERJA (Y)

1. Para karyawan menghadapi pekerjaan yang selaras dengan bakat
 - a. Selalu menghadapi pekerjaan yang selaras dengan bakat
 - b. Sering menghadapi pekerjaan yang selaras dengan bakat
 - c. Kadang-kadang menghadapi pekerjaan yang selaras dengan bakat
 - d. Jarang menghadapi pekerjaan yang selaras dengan bakat
 - e. Tidak pernah menghadapi pekerjaan yang selaras dengan bakat
2. Karyawan mendapatkan besaran upah yang sesuai dengan beban kerja
 - a. Selalu mendapatkan besaran upah yang sesuai dengan beban kerja
 - b. Sering mendapatkan besaran upah yang sesuai dengan beban kerja
 - c. Kadang-kadang mendapatkan besaran upah yang sesuai dengan beban kerja
 - d. Jarang mendapatkan besaran upah yang sesuai dengan beban kerja
 - e. Tidak pernah mendapatkan besaran upah yang sesuai dengan beban kerja
3. Para karyawan mendapatkan promosi berdasarkan pada prestasi kerja
 - a. Selalu mendapatkan promosi berdasarkan pada prestasi kerja
 - b. Sering mendapatkan promosi berdasarkan pada prestasi kerja
 - c. Kadang-kadang mendapatkan promosi berdasarkan pada prestasi kerja
 - d. Jarang mendapatkan promosi berdasarkan pada prestasi kerja
 - e. Tidak pernah mendapatkan promosi berdasarkan pada prestasi kerja
4. Para karyawan mendapatkan perhatian pihak pimpinan mengenai pekerjaan

- a. Selalu mendapatkan perhatian pihak pimpinan mengenai pekerjaan
 - b. Sering mendapatkan perhatian pihak pimpinan mengenai pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mendapatkan perhatian pihak pimpinan mengenai pekerjaan
 - d. Jarang mendapatkan perhatian pihak pimpinan mengenai pekerjaan
 - e. Tidak pernah mendapatkan perhatian pihak pimpinan mengenai pekerjaan
5. Para karyawan saling menasehati dalam urusan pekerjaan
- a. Selalu saling menasehati dalam urusan pekerjaan
 - b. Sering saling menasehati dalam urusan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang saling menasehati dalam urusan pekerjaan
 - d. Jarang saling menasehati dalam urusan pekerjaan
 - e. Tidak pernah saling menasehati dalam urusan pekerjaan
6. Sesama karyawan menjalin hubungan yang harmonis
- a. Selalu menjalin hubungan yang harmonis
 - b. Sering menjalin hubungan yang harmonis
 - c. Kadang-kadang menjalin hubungan yang harmonis
 - d. Jarang menjalin hubungan yang harmonis
 - e. Tidak pernah menjalin hubungan yang harmonis

TERIMA KASIH ATAS WAKTU BAPAK/IBU

Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

Data Ordinal Variabel Budaya Organisasi (X)

No	Budaya Organisasi (X)				Total
	1	2	3	4	
1	5	5	5	4	19
2	5	4	4	5	18
3	4	4	4	5	17
4	4	5	4	4	17
5	4	4	5	4	17
6	5	5	4	5	19
7	5	4	5	4	18
8	5	5	4	5	19
9	4	3	4	3	14
10	4	5	5	4	18
11	5	4	4	5	18
12	5	5	4	5	19
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	5	17
15	4	3	3	4	14
16	5	5	4	5	19
17	5	4	5	4	18
18	4	5	4	4	17
19	4	5	4	4	17
20	4	4	4	5	17
21	5	4	5	4	18

22	5	4	5	5	19
23	4	5	4	5	18
24	5	4	5	4	18
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	4	19
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	5	4	4	4	17
31	4	4	4	5	17
32	4	4	5	4	17
33	4	4	5	5	18
34	5	5	5	5	20
35	4	4	4	4	16
36	4	5	4	5	18
37	4	4	4	4	16
38	5	4	4	4	17
39	5	5	5	4	19
40	5	4	5	5	19
41	4	4	5	5	18
42	4	5	4	4	17
43	5	5	5	5	20
44	4	5	5	5	19
45	5	4	5	4	18
46	4	5	4	4	17
47	5	5	4	5	19

48	5	5	4	5	19
49	4	5	4	5	18
50	4	5	4	4	17
51	4	5	5	5	19
52	5	4	4	4	17
53	4	5	5	4	18
54	5	4	4	5	18
55	5	5	4	5	19
56	5	5	4	5	19
57	4	4	4	5	17
58	4	5	5	4	18
59	4	5	4	4	17
60	4	4	4	4	16
61	4	3	4	4	15
62	5	5	5	5	20
63	4	5	4	5	18
64	5	5	5	4	19
65	5	4	5	5	19
66	4	5	4	5	18
67	4	5	5	4	18
68	5	4	4	4	17
69	4	5	4	4	17
70	4	4	4	5	17
71	4	4	5	4	17
72	4	5	4	4	17
73	4	4	4	5	17

74	5	5	4	5	19
75	5	4	5	5	19
76	5	5	4	5	19
77	4	5	5	4	18
78	5	5	4	5	19
79	5	5	5	5	20

Data Interval Variabel Budaya Organisasi (X)

Successive Interval

1	2	3	4	Total
4,447	4,347	4,326	2,837	15,957
4,447	2,895	2,785	4,387	14,514
2,894	2,895	2,785	4,387	12,960
2,894	4,347	2,785	2,837	12,863
2,894	2,895	4,326	2,837	12,951
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
4,447	2,895	4,326	2,837	14,505
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
2,894	1,701	2,785	1,000	8,380
2,894	4,347	4,326	2,837	14,404
4,447	2,895	2,785	4,387	14,514
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
2,894	2,895	2,785	2,837	11,410
2,894	2,895	2,785	4,387	12,960
2,894	1,701	1,000	2,837	8,432
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
4,447	2,895	4,326	2,837	14,505
2,894	4,347	2,785	2,837	12,863
2,894	4,347	2,785	2,837	12,863

2,894	2,895	2,785	4,387	12,960
4,447	2,895	4,326	2,837	14,505
4,447	2,895	4,326	4,387	16,055
2,894	4,347	2,785	4,387	14,413
4,447	2,895	4,326	2,837	14,505
4,447	4,347	4,326	4,387	17,507
4,447	4,347	4,326	2,837	15,957
4,447	4,347	4,326	4,387	17,507
2,894	2,895	2,785	2,837	11,410
2,894	2,895	2,785	2,837	11,410
4,447	2,895	2,785	2,837	12,964
2,894	2,895	2,785	4,387	12,960
2,894	2,895	4,326	2,837	12,951
2,894	2,895	4,326	4,387	14,501
4,447	4,347	4,326	4,387	17,507
2,894	2,895	2,785	2,837	11,410
2,894	4,347	2,785	4,387	14,413
2,894	2,895	2,785	2,837	11,410
4,447	2,895	2,785	2,837	12,964
4,447	4,347	4,326	2,837	15,957
4,447	2,895	4,326	4,387	16,055
2,894	2,895	4,326	4,387	14,501
2,894	4,347	2,785	2,837	12,863
4,447	4,347	4,326	4,387	17,507
2,894	4,347	4,326	4,387	15,954
4,447	2,895	4,326	2,837	14,505
2,894	4,347	2,785	2,837	12,863
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
2,894	4,347	2,785	4,387	14,413
2,894	4,347	2,785	2,837	12,863

2,894	4,347	4,326	4,387	15,954
4,447	2,895	2,785	2,837	12,964
2,894	4,347	4,326	2,837	14,404
4,447	2,895	2,785	4,387	14,514
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
2,894	2,895	2,785	4,387	12,960
2,894	4,347	4,326	2,837	14,404
2,894	4,347	2,785	2,837	12,863
2,894	2,895	2,785	2,837	11,410
2,894	1,701	2,785	2,837	10,217
4,447	4,347	4,326	4,387	17,507
2,894	4,347	2,785	4,387	14,413
4,447	4,347	4,326	2,837	15,957
4,447	2,895	4,326	4,387	16,055
2,894	4,347	2,785	4,387	14,413
2,894	4,347	4,326	2,837	14,404
4,447	2,895	2,785	2,837	12,964
2,894	4,347	2,785	2,837	12,863
2,894	2,895	2,785	4,387	12,960
2,894	2,895	4,326	2,837	12,951
2,894	4,347	2,785	2,837	12,863
2,894	2,895	2,785	4,387	12,960
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
4,447	2,895	4,326	4,387	16,055
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
2,894	4,347	4,326	2,837	14,404
4,447	4,347	2,785	4,387	15,966
4,447	4,347	4,326	4,387	17,507

Data Ordinal Variabel Employee Engagement (Z)

No	Employee Engagement (Z)					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	4	4	22
2	4	4	5	4	5	22
3	4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	4	5	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	4	4	23
8	4	5	4	4	4	21
9	5	5	5	4	4	23
10	4	5	4	4	5	22
11	4	5	4	5	5	23
12	5	4	5	5	5	24
13	5	5	5	5	5	25
14	4	5	4	4	5	22
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	4	5	4	23
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	5	5	24
19	4	5	3	5	3	20
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	5	4	21
22	4	5	4	4	5	22
23	5	4	5	4	5	23
24	4	5	4	5	5	23

25	4	4	5	4	5	22
26	5	4	4	5	4	22
27	5	4	5	5	5	24
28	4	4	5	4	5	22
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	5	5	22
31	5	4	5	4	4	22
32	4	5	5	5	5	24
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	5	5	4	22
35	5	5	5	5	5	25
36	4	5	4	4	4	21
37	5	5	4	4	5	23
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	4	4	4	21
40	4	4	5	5	5	23
41	4	5	4	5	5	23
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	5	5	4	4	5	23
45	4	4	4	4	5	21
46	4	4	4	4	4	20
47	4	5	5	5	5	24
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	5	21
50	4	5	4	4	5	22

51	5	4	5	4	5	23
52	4	4	4	4	4	20
53	4	5	5	5	5	24
54	3	3	3	4	4	17
55	4	4	5	5	5	23
56	4	5	5	5	5	24
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	5	21
59	5	4	5	5	5	24
60	4	5	5	5	4	23
61	5	4	4	4	5	22
62	5	5	5	5	5	25
63	5	4	4	4	4	21
64	4	5	5	5	5	24
65	4	5	4	4	4	21
66	5	4	5	5	5	24
67	4	4	4	4	4	20
68	5	4	5	4	4	22
69	4	5	5	5	5	24
70	5	4	5	5	5	24
71	4	5	5	5	5	24
72	4	4	4	4	4	20
73	5	4	5	4	4	22
74	5	5	5	5	5	25
75	4	5	5	5	5	24
76	4	3	3	4	3	17

77	5	5	4	5	4	23
78	5	5	5	5	5	25
79	4	5	5	5	5	24

Data Interval Variabel Employee Engagement (Z)

Succesive Interval

1	2	3	4	5	
4,555	4,308	2,387	1,000	2,443	14,692
3,018	2,827	3,841	1,000	3,963	14,650
3,018	4,308	2,387	2,597	2,443	14,753
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727
4,555	4,308	2,387	2,597	2,443	16,289
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
4,555	4,308	3,841	1,000	2,443	16,146
3,018	4,308	2,387	1,000	2,443	13,156
4,555	4,308	3,841	1,000	2,443	16,146
3,018	4,308	2,387	1,000	3,963	14,677
3,018	4,308	2,387	2,597	3,963	16,273
4,555	2,827	3,841	2,597	3,963	17,782
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
3,018	4,308	2,387	1,000	3,963	14,677
3,018	2,827	2,387	1,000	2,443	11,675
4,555	4,308	2,387	2,597	2,443	16,289
3,018	2,827	2,387	1,000	2,443	11,675
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727
3,018	4,308	1,000	2,597	1,000	11,923
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
3,018	2,827	2,387	2,597	2,443	13,272
3,018	4,308	2,387	1,000	3,963	14,677

4,555	2,827	3,841	1,000	3,963	16,186
3,018	4,308	2,387	2,597	3,963	16,273
3,018	2,827	3,841	1,000	3,963	14,650
4,555	2,827	2,387	2,597	2,443	14,808
4,555	2,827	3,841	2,597	3,963	17,782
3,018	2,827	3,841	1,000	3,963	14,650
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
3,018	2,827	2,387	2,597	3,963	14,792
4,555	2,827	3,841	1,000	2,443	14,665
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
3,018	2,827	3,841	2,597	2,443	14,726
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
3,018	4,308	2,387	1,000	2,443	13,156
4,555	4,308	2,387	1,000	3,963	16,213
3,018	2,827	2,387	1,000	2,443	11,675
3,018	4,308	2,387	1,000	2,443	13,156
3,018	2,827	3,841	2,597	3,963	16,246
3,018	4,308	2,387	2,597	3,963	16,273
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
3,018	2,827	2,387	1,000	2,443	11,675
4,555	4,308	2,387	1,000	3,963	16,213
3,018	2,827	2,387	1,000	3,963	13,196
3,018	2,827	2,387	1,000	2,443	11,675
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
3,018	2,827	2,387	1,000	3,963	13,196
3,018	4,308	2,387	1,000	3,963	14,677
4,555	2,827	3,841	1,000	3,963	16,186

3,018	2,827	2,387	1,000	2,443	11,675
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727
1,502	1,613	1,000	1,000	2,443	7,557
3,018	2,827	3,841	2,597	3,963	16,246
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727
3,018	2,827	2,387	1,000	2,443	11,675
3,018	2,827	2,387	1,000	3,963	13,196
4,555	2,827	3,841	2,597	3,963	17,782
3,018	4,308	3,841	2,597	2,443	16,207
4,555	2,827	2,387	1,000	3,963	14,732
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
4,555	2,827	2,387	1,000	2,443	13,211
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727
3,018	4,308	2,387	1,000	2,443	13,156
4,555	2,827	3,841	2,597	3,963	17,782
3,018	2,827	2,387	1,000	2,443	11,675
4,555	2,827	3,841	1,000	2,443	14,665
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727
4,555	2,827	3,841	2,597	3,963	17,782
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727
3,018	2,827	2,387	1,000	2,443	11,675
4,555	2,827	3,841	1,000	2,443	14,665
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727
3,018	1,613	1,000	1,000	1,000	7,631
4,555	4,308	2,387	2,597	2,443	16,289
4,555	4,308	3,841	2,597	3,963	19,263
3,018	4,308	3,841	2,597	3,963	17,727

Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Kepuasan Kerja (Y)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	5	4	5	5	5	28
2	5	4	4	5	5	5	28
3	5	5	4	5	5	5	29
4	5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	4	5	4	4	27
6	5	4	4	4	4	4	25
7	4	5	5	5	5	5	29
8	5	5	4	5	5	5	29
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	5	4	5	5	28
11	5	5	5	5	4	4	28
12	5	4	5	4	5	5	28
13	5	5	4	5	4	4	27
14	5	5	4	5	5	5	29
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	4	5	4	5	5	28
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	4	5	4	5	5	28
19	4	5	5	5	5	5	29
20	5	4	5	5	4	5	28
21	5	5	4	5	5	5	29
22	5	4	5	4	5	5	28

23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	5	5	5	5	4	28
25	4	5	4	5	5	5	28
26	4	5	5	4	5	5	28
27	4	4	5	4	4	4	25
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	4	4	28
30	4	5	5	5	5	5	29
31	4	5	5	5	5	5	29
32	4	4	5	5	5	5	28
33	5	4	5	4	4	4	26
34	4	4	5	5	5	5	28
35	5	4	5	4	5	5	28
36	4	5	5	5	5	5	29
37	5	5	4	5	5	5	29
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	4	5	4	5	5	28
40	5	5	5	5	4	4	28
41	5	4	5	4	5	5	28
42	5	5	5	5	4	4	28
43	5	5	4	5	5	5	29
44	5	5	4	5	4	4	27
45	5	5	5	4	5	5	29
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	4	5	4	4	4	26
48	4	5	5	4	4	4	26

49	5	5	5	5	5	4	29
50	5	5	4	5	5	5	29
51	5	4	5	4	4	5	27
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	5	5	5	4	4	27
54	4	5	5	5	5	5	29
55	4	4	4	4	5	5	26
56	4	4	5	4	5	4	26
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	4	29
59	4	5	5	5	4	5	28
60	5	4	5	5	5	5	29
61	5	5	4	5	5	5	29
62	5	4	5	4	4	4	26
63	5	5	5	4	5	5	29
64	5	4	5	4	4	4	26
65	5	5	4	5	5	5	29
66	5	4	4	4	5	5	27
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	5	5	5	5	5	29
69	4	5	4	5	5	5	28
70	4	4	4	4	5	5	26
71	5	4	5	4	5	5	28
72	5	5	5	5	5	5	30
73	5	5	5	5	5	4	29
74	4	5	5	5	4	4	27

75	4	4	4	4	5	5	26
76	5	5	5	5	5	5	30
77	5	4	5	4	5	5	28
78	4	4	5	4	5	5	27
79	4	5	5	5	4	4	27

Data Interval Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Successive Interval

1	2	3	4	5	6	
2,540	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	17,097
4,122	2,610	2,441	2,628	2,684	2,627	17,111
4,122	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	18,678
4,122	4,177	4,049	2,628	1,000	1,000	16,976
4,122	4,177	2,441	2,628	1,000	1,000	15,368
4,122	2,610	2,441	1,000	1,000	1,000	12,172
2,540	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	18,705
4,122	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	18,678
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
4,122	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	17,091
4,122	4,177	4,049	2,628	1,000	1,000	16,976
4,122	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	17,091
4,122	4,177	2,441	2,628	1,000	1,000	15,368
4,122	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	18,678
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
4,122	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	17,091
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
4,122	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	17,091

2,540	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	18,705
4,122	2,610	4,049	2,628	1,000	2,627	17,035
4,122	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	18,678
4,122	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	17,091
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
2,540	4,177	4,049	2,628	2,684	1,000	17,078
2,540	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	17,097
2,540	4,177	4,049	1,000	2,684	2,627	17,077
2,540	2,610	4,049	1,000	1,000	1,000	12,199
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
4,122	4,177	4,049	2,628	1,000	1,000	16,976
2,540	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	18,705
2,540	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	18,705
2,540	2,610	4,049	2,628	2,684	2,627	17,138
4,122	2,610	4,049	1,000	1,000	1,000	13,780
2,540	2,610	4,049	2,628	2,684	2,627	17,138
4,122	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	17,091
2,540	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	18,705
4,122	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	18,678
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
4,122	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	17,091
4,122	4,177	4,049	2,628	1,000	1,000	16,976
4,122	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	17,091
4,122	4,177	4,049	2,628	1,000	1,000	16,976
4,122	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	18,678
4,122	4,177	2,441	2,628	1,000	1,000	15,368
4,122	4,177	4,049	1,000	2,684	2,627	18,658
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
4,122	2,610	4,049	1,000	1,000	1,000	13,780

2,540	4,177	4,049	1,000	1,000	1,000	13,766
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	1,000	18,660
4,122	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	18,678
4,122	2,610	4,049	1,000	1,000	2,627	15,407
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
2,540	4,177	4,049	2,628	1,000	1,000	15,394
2,540	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	18,705
2,540	2,610	2,441	1,000	2,684	2,627	13,901
2,540	2,610	4,049	1,000	2,684	1,000	13,883
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	1,000	18,660
2,540	4,177	4,049	2,628	1,000	2,627	17,021
4,122	2,610	4,049	2,628	2,684	2,627	18,719
4,122	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	18,678
4,122	2,610	4,049	1,000	1,000	1,000	13,780
4,122	4,177	4,049	1,000	2,684	2,627	18,658
4,122	2,610	4,049	1,000	1,000	1,000	13,780
4,122	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	18,678
4,122	2,610	2,441	1,000	2,684	2,627	15,483
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
2,540	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	18,705
2,540	4,177	2,441	2,628	2,684	2,627	17,097
2,540	2,610	2,441	1,000	2,684	2,627	13,901
4,122	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	17,091
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	1,000	18,660
2,540	4,177	4,049	2,628	1,000	1,000	15,394
2,540	2,610	2,441	1,000	2,684	2,627	13,901
4,122	4,177	4,049	2,628	2,684	2,627	20,286

4,122	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	17,091
2,540	2,610	4,049	1,000	2,684	2,627	15,509
2,540	4,177	4,049	2,628	1,000	1,000	15,394

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X)

```
FREQUENCIES VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4
/ORDER=ANALYSIS.
```

Item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	42	53.2	53.2	53.2
	37	46.8	46.8	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	3.8	3.8	3.8
	34	43.0	43.0	46.8
	42	53.2	53.2	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 3

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Relative Percent
	1	1.3	1.3	1.3
	47	59.5	59.5	60.8
	31	39.2	39.2	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 4

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Relative Percent
	1	1.3	1.3	1.3
	38	48.1	48.1	49.4
	40	50.6	50.6	100.0
	79	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel Employee Engagement (Z)

FREQUENCIES VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5
 /ORDER=ANALYSIS.

Item 1

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Relative Percent
	1	1.3	1.3	1.3
	46	58.2	58.2	59.5
	32	40.5	40.5	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 2

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Relative Percent
	2	2.5	2.5	2.5
	33	41.8	41.8	44.3
	44	55.7	55.7	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 3

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Relative Percent
	3	3.8	3.8	3.8
	35	44.3	44.3	48.1
	41	51.9	51.9	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 4

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Relative Percent
	37	46.8	46.8	46.8
	42	53.2	53.2	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	2.5	2.5	2.5
	29	36.7	36.7	39.2
	48	60.8	60.8	100.0
	79	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6
 /ORDER=ANALYSIS.

Item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	25	31.6	31.6	31.6
	54	68.4	68.4	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	28	35.4	35.4	35.4
	51	64.6	64.6	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 3

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Relative Percent
	21	26.6	26.6	26.6
	58	73.4	73.4	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 4

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Relative Percent
	27	34.2	34.2	34.2
	52	65.8	65.8	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 5

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Relative Percent
	21	26.6	26.6	26.6
	58	73.4	73.4	100.0
	79	100.0	100.0	

Item 6

	Frequency	Percent	Cumulative Percent	Relative Percent
	23	29.1	29.1	29.1
	56	70.9	70.9	100.0
	79	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
Correlation	1	.114	.247*	.278*	.662**
ailed)		.318	.028	.013	.000
	79	79	79	79	79
Correlation	.114	1	.134	.239*	.613**
ailed)	.318		.241	.034	.000
	79	79	79	79	79
Correlation	.247*	.134	1	-.031	.548**
ailed)	.028	.241		.789	.000
	79	79	79	79	79
Correlation	.278*	.239*	-.031	1	.618**
ailed)	.013	.034	.789		.000
	79	79	79	79	79
Correlation	.662**	.613**	.548**	.618**	1
ailed)	.000	.000	.000	.000	
	79	79	79	79	79

ation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

lation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	of Items
.737	4

Uji Validitas Variabel Employee Engagement (Z)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Z1.1 Z1.2 Z1.3 Z1.4 Z1.5 Z1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1
Correlation	1	.147	.391**	.174	.133	.547**
ailed)		.198	.000	.126	.243	.000
	79	79	79	79	79	79

Correlation	.147	1	.216	.402**	.268*	.604**
ailed)	.198		.056	.000	.017	.000
	79	79	79	79	79	79
Correlation	.391**	.216	1	.438**	.563**	.785**
ailed)	.000	.056		.000	.000	.000
	79	79	79	79	79	79
Correlation	.174	.402**	.438**	1	.355**	.707**
ailed)	.126	.000	.000		.001	.000
	79	79	79	79	79	79
Correlation	.133	.268*	.563**	.355**	1	.699**
ailed)	.243	.017	.000	.001		.000
	79	79	79	79	79	79
Correlation	.547**	.604**	.785**	.707**	.699**	1
ailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	79	79	79	79	79	79

lation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Z1.1 Z1.2 Z1.3 Z1.4 Z1.5
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Number of Items
.692	5

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Number of Items
.688	6

Lampiran 5 : Uji Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi (X) dan *Employee Engagement* (Z)

terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary

	R	Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
Model	.854 ^a	.729	.722	1107.31270

Predictors: (Constant), Z, X

ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	250228682.714	2	125114341.357	102.039	.000 ^b
Residual	93186748.046	76	1226141.422		
Total	343415430.759	78			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), Z, X

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	32565.523	1137.076		28.640	.000
Z	.474	.064	.444	7.419	.000
X	.548	.046	.708	11.831	.000

Dependent Variable: Y

Budaya Organisasi (X) terhadap *Employee Engagement* (Z)

Model Summary

	R	Square	sted R Square	or of the Estimate
	.749 ^a	.632	.611	2723.11892

tors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

ANOVA^a

	n of Squares	Df	ean Square	F	Sig.
ion	1364996.995	1	1364996.995	17.184	.000 ^b
I	570984000.878	77	7415376.635		
	572348997.873	78			

ndent Variable: Employee Engagement (Z)

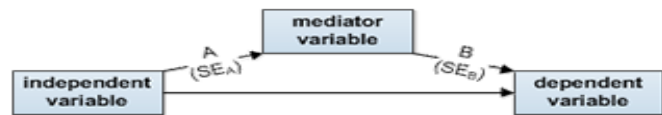
tors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Coefficients^a

	nstandardized Coefficients		dized Coefficients		Sig.
	B	td. Error	Beta	T	
nt)	14553.327	2251.383		6.464	.000
Organisasi (X)	.467	.157	.449	4.429	.000

ndent Variable: Employee Engagement (Z)

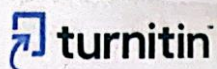
Lampiran 6 : Uji Sobel



A: ?
B: ?
SE_A: ?
SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.81174574
One-tailed probability: 0.00246367
Two-tailed probability: 0.00492734



Similarity Report ID: oid:25211:5

PAPER NAME

SKRIPSI MITA.docx

AUTHOR

Mita Servia Djafar Mita

WORD COUNT

14675 Words

CHARACTER COUNT

92893 Characters

PAGE COUNT

98 Pages

FILE SIZE

254.7KB

SUBMISSION DATE

May 7, 2024 1:26 PM GMT+8

REPORT DATE

May 7, 2024 1:28 PM GMT+8**● 10% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 8% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 022/SRP/FE-UNISAN/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
 NIDN : 092811690103
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Mita Servia Djafar
 NIM : E2120002
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Employee Engagement Sebagai Variable Mediasi Pada PT. Nenggapratama Internusa – Dealer Suzuki Mobil Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 10%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya



Mengetahui
 Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
 NIDN. 0928116901

Gorontalo, 07 Mei 2024
 Tim Verifikasi,

Nurhasmi, S.KM



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4899/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

PT. Nenggapratama Internusa - Dealer Suzuki Mobil Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Mita Servia Djafar

NIM : E2120002

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. NENGGA PRATAMA INTERNUSA - DEALER SUZUKI MOBIL GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. NENGGA PRATAMA INTERNUSA - DEALER SUZUKI MOBIL GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 06 Desember 2023
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



PT. NENGAPRATAMA INTERNUSA

Jl. Prof. DR. II. B. Jasin No. 1 (ex Jl. Agus Salim)

Provinsi Gorontalo 96115

Telp : (0435) 824170, 824171, 822530 (Line Hunting)

Fax : (0435) 822527

Email : nengga_gto@pt-npi.com

SURAT KETERANGAN

No. 014/NPI-GTO/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Winda A Maulana
Jabatan : Finance & HRD Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MITA SERVIA DJAFAR
NIM : E2120002

Adalah benar – benar telah melakukan Penelitian pada Perusahaan kami, dengan Judul Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi employee engagement pada Perusahaan PT Nenggapratama Internusa sejak tanggal 19 Februari 2024 Sesuai dengan Surat Permohonan Izin Penelitian No 4899/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2023 tertanggal 6 Desember 2023

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 1 Maret 2024



Winda A Maulana
Finance & HRD Mgr

CURRICULUM VITAE



1. Identitas pribadi

Nama : MITA SERVIA DJAFAR
NIM : E2120002
TEMPAT/TGL LAHIR : GORONTALO /19 JUNI 2003
Jenis kelamin : PEREMPUAN
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Agama : islam
Alamat : Jalan beringin

2. Riwayat hidup

A 2009 -2014 SDN 46 HULONTHALANGI
B 2014-2017 SMP NEGERI 8 GORONTALO
C 2017-2020 SMK NEGERI 1 GORONTALO