

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad Riza, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT Primatexco di Batang), *Journal of Social and Industrial Psychology*, ISSN: 2252-6838, Universitas Negeri Semarang.
- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Dayona, Gurawan, dan Nur Rinawati, 2016, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di PT Andalan Finance Indonesia, *Jurnal Indonesia Membangun*, ISSN: 1412-6907, Vol. 15 No. 2, Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Ferdiansyah, Muhammad, 2018, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Program Pelatihan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero), *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, Universitas Negeri Jakarta.
- Fitrah, Muh, dan Luthfiyah, 2017, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, CV Jejak, Sukabumi.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Kartono, 2017, *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*, Deepublish, Yogyakarta.
- Marjuni, Sukmawati, 2015, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Sah Media, Makassar.
- Musfah, Jejen, 2011, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan & Sumber Belajar*, Kencana, Jakarta.
- Noor, Juliansyah, 2011, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Kencana, Jakarta.
- Prihutami, Nurul Dwi, Musa Hubeis, dan Herien Puspitawati, 2015, *Strategi Human Capital Group Department Dalam Mengembangkan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) (Studi Kasus: Unit Operasional PT Bumitama Gunajaya Agro)*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 13 No 14, Institut Pertanian Bogor.
- Priyatno, Duwi, 2018, *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*, Andi, Yogyakarta.
- Purnaya, I Gusti Ketut, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Rachmawati, Meida, 2013, *Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan International Journal Review*, *Adhira University International Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 12, STIE AMA Salatiga.
- Ratnasari, Sri Langgeng, dan Yenni Hartati, 2019, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*, Penerbit Qiara Media.
- Sedarmayanti, 2017, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Sinambela, Lijan Poltak, dan Sarton Sinambela, 2019, Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja, RajaGrafindo Persada, Depok.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Alfabeta, Bandung.
- Uha, Ismail Nawawi, 2013, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Prenada Media, Jakarta.
- Walujo, Djoko Adi, dan Didik Subijantoro, 2016, Metodologi Penelitian Kuantitatif Sosial, Bisnis, dan Ekonomi, Unesa University Press, Surabaya.
- Wibowo, 2010, Budaya Organisasi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Yani, H.M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke-6, PT RajaGrafindo, Depok.

Sengaja di kosongkan

Lampiran 1

Surat Ijin Penelitian



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.fe.unipasby.ac.id>

Nomor : 19192 /01/FE/XI/2019
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Angkasa Pura 1 (Persero)
Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda
Jl. Ir. Haji Juanda
di -
Surabaya

Sesuai kurikulum Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, maka mahasiswa wajib menulis Skripsi/Tugas Akhir dalam bentuk Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah. Berkaitan dengan hal tersebut mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini :

Nama : Fransiska Eka Putri
NIM : 161500225
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya

Demikian atas perkenan serta kebijaksanaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Surabaya, 19 November 2019
D e k a n,


Dra. Siti Istikhroh, M.Si
NIP. 19671019.199203.2001

Lampiran 2

Surat Balasan Ijin Penelitian



Juanda
PT. Angkasa Pura 1 (Persero)
Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda
Surabaya 61253 A
tel : 031 2986200 fax : 031 8567506
email : sub@angkaspura1.co.id
web : juanda-airport.com

Nomor : AP.1 2195 /DL.09/2019/SUB.PS
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Penelitian

KEPADA YTH. :
Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Di -
SURABAYA

Menunjuk Surat Dekan Fakultas Universitas PGRI Adi Buana Surabaya nomor : 190993/01/FE/X/2019 tanggal 11 Oktober 2019 perihal Ijin Penelitian dan Pengambilan Data atas nama:

NO.	NAMA	NIM
1.	Fransiska Eka Putri	161500225

Pada prinsipnya kami dapat menerima pelaksanaan untuk kerja praktek tersebut terhitung mulai tanggal 11 November s.d. 29 November 2019 di Human Capital Section dengan ketentuan sebagai berikut :

- Melaksanakan Penelitian sesuai dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan;
- Menaati Tata Tertib Perusahaan;
- Memakai Tanda Pengenal yang dikeluarkan oleh Perusahaan dan jas almamater;
- Menjaga semua kerahasiaan Perusahaan;
- Tidak melaksanakan kegiatan yang melanggar ketentuan yang berlaku (seperti mengambil foto dan didaerah non public area tanpa izin, penggunaan obat/minuman terlarang,dll);
- Kepada mahasiswa yang telah selesai melaksanakan Penelitian agar menyampaikan 1 (satu) set laporan tersebut kepada Human Capital Section.

Kepada Pendamping untuk konfirmasi lebih lanjut dipersilahkan menghubungi Human Capital Section (Nomor telepon 031-2986575 / 2986165 dengan Ibu Windy).

Demikian disampaikan, terima kasih atas perhatiannya.

Surabaya, 04 November 2019
A.n.GENERAL MANAGER,
SHARED SERVICE SENIOR MANAGER

Angkasa Pura | AIRPORTS

MAHMUDI

Tembusan Yth. :

- General Manager;
- Airport Security Senior Manager;
- Human Capital Manager.

win/PR/2019

Lampiran 3

Surat Keterangan *Security Clearance*

Angkasa Pura

SURAT KETERANGAN

Nomor : RIK-DIK. 124 /OB.03.01 /2019-B

1. Menerangkan Siswa/i dari **Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya** akan melakukan praktek kerja di PT. Angkasa Pura Airport pada bagian **Human Capital Section** dengan nama sebagai berikut :


1) Fransiska Eka Putri

Telah mengikuti SECURITY CLEARANCE di Gedung Pengamanan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Juanda Surabaya pada tanggal 14 November 2019

2. Sesuai hasil **SECURITY CLEARANCE** tersebut , **DIVISI SECURITY** menyatakan bahwa nama tersebut diatas dinyatakan Aman untuk pekerjaan dimaksud.
3. Surat Keterangan ini berlaku TMT. 14 November 2019 s.d. 29 November 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Airport Security Senior Manager



MOHAMAD MASHABI

Surabaya, 14 November 2019
Airport Security Investigator





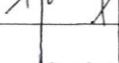
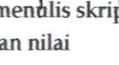

SIGIT ADHI NUGROHO

Lampiran 4

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Fransiska Eka Putri
2. NIM : 161500225
3. Program Studi : Manajemen
4. Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya
5. Dosen Pembimbing : 1. Dra. Christina Menuk S, S.E.,M.M.
2. Bisma Arianto, S.E., M.M
6. Konsultasi : 30 September 2019 – 25 Juli 2020

No	Tanggal	Paraf Pembimbing	Uraian/Kegiatan	Keterangan
1.	03-10-2019		Pengajuan judul	Revisi
2.	07-10-2019		Matrik penelitian	Revisi
3.	11-10-2019		Judul	Acc
4.	22-11-2019		Bab I-II	Revisi
5.	29-11-2019		Bab I, II, dan Matrik	Acc
6.	13-12-2019		Bab I-III	Revisi
7.	20-12-2019		Bab II	Acc
8.	26-12-2019		Bab I dan III	Revisi
9.	31-12-2019		Bab I	Acc
10.	02-01-2020		Bab I-III	Acc
11.	06-01-2020		Ujian Proposal	
12.	20-04-2020		Bab IV	Revisi
13.	27-04-2020		Bab IV-V	Revisi
14.	18-05-2020		Bab IV dan Artikel	Revisi
15.	14-06-2020		Bab IV dan Artikel	Revisi

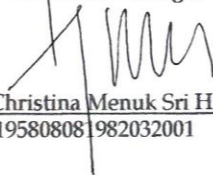
16.	24-06-2020		Bab IV, V, dan Artikel	Revisi
17.	01-07-2020		Bab IV	Revisi
18.	03-07-2020		Bab IV, V, Artikel	Acc
19.	07-07-2020		Bab I-V dan Artikel	Revisi
20.	13-07-2020		Bab I-V dan Artikel	Acc

7. Tanggal selesai menulis skripsi : 07 Juli 2020

8. Telah diuji dengan nilai :

Surabaya, 10 Juli 2020

Dosen Pembimbing I,



Dra. Christina Menuk Sri H., SE., MM.
NIP : 195808081982032001

Dosen Pembimbing II,



Bisma Arianto, SE., MM.
NIP : 1302663/DY

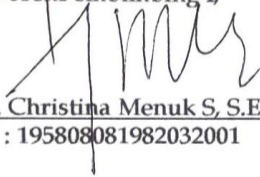
Lampiran 5

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing dan layak untuk diuji :

Tanggal : 10-7-2020

Dosen Pembimbing I,



Dra. Christina Menuk S. S.E., M.M
NIP : 195808081982032001

Dosen Pembimbing II,



Bisma Arianto, SE., MM.
NIP : 1302663/DY


Lampiran 6

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Fransiska Eka Putri
NIM : 161500225
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya

Dihadiri oleh :

No	NIM	Nama Mahasiswa	Tanda Tangan
1	161500138	Dwi Aina Lutzia	
2	161500093	Marinda Febriani	
3	161500207	Diah Puspo Wulan	
4	151500175	Elli Puluhawati	
5	161500049	Rosalma Rosmy R.	
6	161500126	Elyana Moutasari	
7	161500245	Rizi Mala Sari	
8	161500062	Vera Dwi. Wiyayanti	
9	161500079	FIRRI NUR HANAN	
10	161500074	Diana Nury Angerani	
11	161500119	Mita Sehani	
12	161500197	Novia Adlina	
13	161500219	Isma Aprilia	
14	161500185	Dilla Safitti	
15	161500093	Novi Isro'atul Zannah	
16	161500350	Septian Anggi Duganti	
17	161500168	Guci Setyo Farediba	
18	161500002	Dwi Ruti Lestari	
19	161500023	Friskha R.	
20	161500086	Ayu Fatma	

21	161900078	Muhammed Yazid R	
22	161500046	Resky Dwi R	
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			

Surabaya, 6 - 1 - 2020

Penguji : Drs. Sigit . P . U . , SE, MM



Pembimbing I : Dra. Christina Mende . S . SE . , MM



II : Bisma Arianto , SE , MM



Lampiran 7

Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Fransiska Eka Putri
 NIM / Program Studi : 161500225 / Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir,
Dan Budaya Organisasi Terhadap
Employee Engagement pada PT Angkasa
Dura I (Penero) Kantor Cabang Juanda Surabaya
 Tanggal Ujian Skripsi : 28 Juli 2020
 Penguji : 1. I. Ketut Surabaja
 2. _____

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	<u>24/7/20</u>	<u>bab I, II, III</u>	<u>[Signature]</u>
2	<u>7/8/20</u>	<u>- Ada - revisi</u>	<u>[Signature]</u>
3			
4			
5			
6			
7			
8			

20/20
 Penguji I,
[Signature]
I. Ketut Surabaja

Surabaya, _____
 Penguji II,



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

Kampus : Jl. DukuhMenanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Fransiska Eka Putri
NIM/Program Studi : 161500225 / manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir,
Dan Budaya Organisasi Terhadap
Employee Engagement pada PT Angkasa
Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya.
Tanggal Ujian Skripsi : 28 Juli 2020
Penguji : 1. Drs. I Ketut Surabagiarta S.E., M.M
2. Fauziah S.Si., M.Si.

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	5-08-2020	Bab II dan III	
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

Penguji I,

Surabaya, 05 Agustus 2020
Penguji II,

Fauziah

Lampiran 8

Kepada Yth:
Bapak/Ibu
Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero)
Kantor Cabang Juanda Surabaya
di -
tempat

Dengan hormat

Dalam rangka menyusun tugas akhir skripsi, saya mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Program Studi Manajemen. Dengan segala kerendahan hati, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan dalam kuesioner ini mengenai **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya”**. Data yang akan dikumpulkan semata-mata hanya untuk maksud penyusunan skripsi dan menjamin kerahasiaannya. Kesediaan yang Bapak/Ibu berikan, sangat mendukung keberhasilan penelitian ini.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Fransiska Eka Putri

IDENTITAS RESPONDEN

- Nomor Responden : (Tidak perlu diisi)
- Nama :
- Usia :
- Jenis Kelamin : Pria/Wanita
(Coret yang tidak perlu)
- Pendidikan Terakhir :
- Status Jabatan :
- Dibidang :
- Lama bekerja : Tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda cheklist (√) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami sebagai karyawan.
3. Terdapat 5 (Lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 - STS : Sangat Tidak Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju

1. Variabel Pelatihan (X_1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Keterikatan dengan analisis jabatan						
1	Kesesuaian materi pelatihan memberikan kemampuan analisis saya terhadap materi yang diberikan saat pelatihan.					
2	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
3	Saya menguasai pekerjaan saya dengan cepat, setelah saya mengikuti pelatihan.					
Motivasi						
4	Saya tertarik mengikuti pelatihan karena sesuai kompetensi di bidang pekerjaan saya.					
5	Pelatihan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi.					
6	Saya termotivasi mengikuti pelatihan karena tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan yang meningkatkan kinerja saya.					
Partisipasi aktif						
7	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
8	Saya mudah menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan.					
9	Saya mengikuti pelatihan secara efektif sesuai dengan materi					

	yang diberikan.					
Pemilihan pelatih						
10	Pelatih bekerja secara profesional sesuai harapan saya.					
11	Pelatih yang diberikan dapat menarik saya untuk mengikuti pelatihan.					
12	Pelatihan dipandu oleh pelatih yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya.					
Metode pelatihan						
13	Metode pelatihan yang diterapkan mudah saya pahami.					
14	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi berhubungan dengan pekerjaan saya.					
15	Metode pelatihan yang diberikan menarik dan sesuai dengan kriteria yang saya butuhkan.					

2. Variabel Pengembangan Karir (X₂)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Pendidikan						
1	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job desk saya saat ini.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
3	Saya mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan karena pendidikan yang saya miliki.					
Pengalaman Kerja						
4	Dengan pengalaman kerja saya berkesempatan untuk mengembangkan karir.					
5	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat meningkatkan keterampilan saya.					
6	Pengalaman kerja membantu saya dalam proses jenjang karir.					
Prestasi Kerja yang dicapai						
7	Saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu.					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan organisasi.					
9	Saya secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan prosedur					

	(SOP) tanpa diawasi, baik tugas/pekerjaan guna mengembangkan karir saya.					
Integritas						
10	Saya selalu aktif dalam kegiatan sosial, organisasi, dan keanggotaan lain yang diselenggarakan organisasi.					
11	Saya berkeinginan mengabdikan diri bagi perusahaan hingga masa pensiun.					
12	Saya senantiasa menunjukkan loyalitas saya terhadap organisasi.					
Produktivitas						
13	Saya berkesempatan untuk meningkatkan potensi yang saya miliki.					
14	Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan yang diberikan.					
15	Saya selalu meningkatkan kinerja saya hingga puncak karir.					

3. Variabel Budaya Organisasi (X₃)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Inovasi						
1	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan.					
2	Ketika saya menghadapi konflik kerja, saya bertindak agresif dan inovatif.					
3	Saya siap mengambil resiko dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
Stabilitas						
4	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi saat ini.					
5	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada meskipun tidak ada pengawasan.					
6	Saya mengupayakan semua aktivitas organisasi berjalan efisien dan efektif.					
Orientasi pada Hasil						
7	Saya terus mengembangkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
8	Saya selalu berorientasi pada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja.					
9	Saya lebih mengedepankan hasil					

	pekerjaan daripada proses penyelesaian pekerjaan.					
Bersikap tenang						
10	Saya senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.					
11	Organisasi senantiasanya menciptakan iklim kerja yang nyaman, sehingga mempermudah saya dalam penyelesaian pekerjaan.					
12	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.					
Orientasi pada Kolaborasi						
13	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan.					
14	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk bisa berkomunikasi dengan baik bersama teman satu tim.					
15	Dalam menjalankan tugas/pekerjaan saya cenderung mengutamakan kerjasama tim.					

4. Variabel *Employee Engagement* (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
<i>Vigor (semangat)</i>						
1	Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya.					
2	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya.					
3	Saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan selama proses penyelesaian pekerjaan.					
<i>Dedication (dedikasi)</i>						
4	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan.					
5	Saya merasa bangga dengan pekerjaan dan tempat dimana saya bekerja.					
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna.					
<i>Absorption (keterikatan)</i>						
7	Saya merasa ketika bekerja waktu berlalu begitu cepat.					
8	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja.					
9	Saya sangat menikmati pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					

Lampiran 9

MATRIK PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya

Rumusan Masalah	Konsep	Variabel Penelitian dan Indikator	Definisi Operasional Variabel	Hipotesis Penelitian	Metode Penelitian			Daftar Pustaka
					Populasi/Sampel	Metode Pengambilan Data	Metode Analisis Data	
1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor	1. Pelatihan (X_1): Perusahaan harus mampu untuk menganalisis dan menentukan kebutuhan pelatihan, metode-metode yang akan dirancang, dan menilai apakah program-program yang telah dijalankan, secara efektif mampu mencapai	Variabel Penelitian Variabel Independen: 1. Pelatihan (X_1) 2. Pengembangan Karir (X_2) 3. Budaya Organisasi (X_3) Variabel Dependen:	1. Pelatihan Ratnasari dan Hartati (2019:108) mengatakan bahwa pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau	H_1 : Pelatihan (X_1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> pada karyawan	1. Populasi Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi Administrasi Office Building	Kuesioner	1. Uji Instrumen Penelitian: a. Uji validitas b. Uji realibilitas 2. Uji Asumsi Klasik a. Uji normalit	Busro, Muhamad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .

<p>Cabang Juanda Surabaya?</p> <p>2. Apakah Peembangan Karir berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya?</p> <p>3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> pada</p>	<p>tujuan yang telah ditetapkan.</p> <p>2. Pengembangan Karir (X₂): Setiap orang yang bergabung dalam organisasi publik memiliki harapan untuk pengembangan karir pada setiap perjalanan karirnya. Disinilah karyawan harus mampu memikirkan pengembangan karirnya di masa mendatang. Selainitu, campur tangan organisasi juga di perlukan dengan sistem yang baik demi tercapainya keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi.</p> <p>3. Budaya Organisasi (X₃): Organisasi dikatakan berhubungan dengan</p>	<p><i>Employee engagement</i> (Y)</p> <p>Indikator Variabel:</p> <p>1. Pelatihan (X₁) Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati (2019:113). a. Keterikatan dengan analisis jabatan b. Motivasi c. Partisipasi aktif d. Pemilihan pelatih e. Metode pelatihan</p> <p>2. Pengembangan Karir (X₂) Muhammad Busro (2018:278). a. Pendidikan b. Pengalaman</p>	<p>mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.</p> <p>2. Pengembangan Karir</p> <p>Menurut Sinambela (2019:409) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan karir karyawannya, terdiri dari manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawai karir.</p>	<p>PT Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya.</p> <p>H₂: Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> pada karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya.</p>	<p>(AOB) Kantor PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Juanda Surabaya dengan sebanyak 55 karyawan.</p> <p>2. Sampel</p> <p>Sampel yang diambil pada penelitian ini seluruh karyawan sebanyak 55 karyawan.</p> <p>3. Teknik Pengambilan Sampel</p> <p>Teknik</p>		<p>b. Uji autokorelasi c. Uji multikolinieritas d. Uji heteroskedastisitas</p> <p>3. Analisis Linier Berganda</p> <p>4. Uji Hipotesis a. Uji t b. Uji F</p>	<p>Jakarta: Prenada Media Group. Kartono . 2017. <i>Personal ity, Employee Engagemen t, Emotional Intelleg ence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover</i>. Yogyakarta: DeePubl</p>
---	---	---	---	---	---	--	---	---

<p>PT. Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya?</p> <p>4. Apakah Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada PT. Angkasa Pura 1(Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya?</p>	<p>aspek sosial karena memang subjek dan objeknya adalah manusia yang diikat oleh nilai-nilai tertentu. Suatu sistem nilai yang harus dianut seluruh organisasi dalam pembentukan karakter individu baik dalam beradaptasi ke luar maupun berintegrasi ke dalam organisasi lebih luas, sehingga manfaatnya dapat dirasakan dalam memberi kontribusi efektivitas organisasi secara keseluruhan.</p> <p>4. <u>Employee Engagement (Y):</u> <i>Employee engagement</i> berkaitan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, potensi intelektual, dan emosional antara karyawan dengan perannya dalam sebuah</p>	<p>kerja</p> <p>c. Prestasi kerja yang dicapai</p> <p>d. Integritas</p> <p>e. Produktivitas</p> <p>3. Budaya Organisasi (X₃) Wibowo (2010:36).</p> <p>a. Inovasi</p> <p>b. Stabilitas</p> <p>c. Orientasi pada hasil</p> <p>d. Bersikap tenang</p> <p>e. Orientasi pada kolaborasi</p> <p>4. <i>Employee Engagement (Y)</i> Schaufeli <i>et al</i> (2002) dalam Kartono (2017:19).</p> <p>a. Vigor (semangat)</p> <p>b. Dedication</p>	<p>3. Budaya Organisasi</p> <p>Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2010:19)</p> <p>4. <i>Employee Engagement</i></p> <p>Robinson <i>et al</i> (2004) dalam (Kartono, 2017:20)</p>	<p>H₃: Budaya Organisasi (X₃) berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> pada karyawan PT Angkasa Pura 1 Juanda Surabaya.</p> <p>H₄: Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan secara</p>	<p>pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Payadnya dan Jayantika (2018) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.</p>		<p>ish, Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni Hartati. 2019. Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. CV. Qiara Media.</p> <p>Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja. Depok:</p>
--	--	---	---	---	--	--	--

	<p>pekerjaan yang diampunya. <i>Employee engagement</i> di pandang sebagai seberapa besar kontribusi karyawan bertahan dengan posisinya tersebut, sehingga mampu membuat keterikatan antara karyawan dengan perusahaan.</p>	<p>(dedikasi) c. Absorption (keterikatan)</p>	<p>mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif yang ditampilkan seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya, dimana karyawan memiliki kesadaran akan konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan pekerjaan dan efektifitas organisasi.</p>	<p>simultan terhadap <i>Employee Engagemen t</i> pada karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Juanda Surabaya.</p>				<p>PT. RajaGra findo Persada. Wibowo . 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: PT. RajaGra findo Persada.</p>
--	---	---	--	--	--	--	--	--

Dosen Pembimbing I



Dra. Christina Menuk Srihandayani, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II



Bisma Arianto, S.E., M.M

Peneliti/Mahasiswa



Fransiska Eka Putri

Lampiran 10

No. Responden	Pelatihan (X_1)															Jumlah
	X_1 1_1	X_1 1_2	X_1 1_3	X_1 2_1	X_1 2_2	X_1 2_3	X_1 3_1	X_1 3_2	X_1 3_3	X_1 4_1	X_1 4_2	X_1 4_3	X_1 5_1	X_1 5_2	X_1 5_3	
Resp_1	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
Resp_2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	44
Resp_4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	5	5	54
Resp_5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_6	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
Resp_7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Resp_8	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
Resp_9	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	61
Resp_10	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
Resp_11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	62
Resp_12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
Resp_13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
Resp_14	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
Resp_15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Resp_16	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	64
Resp_17	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	56
Resp_18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58

Resp_19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
Resp_20	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	55
Resp_21	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	60
Resp_22	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	67
Resp_23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Resp_24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	55
Resp_25	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	49
Resp_26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_28	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	54
Resp_29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
Resp_31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	49
Resp_32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	55
Resp_33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
Resp_34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	58
Resp_35	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	69
Resp_36	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	67
Resp_37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
Resp_39	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
Resp_40	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	51
Resp_41	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	68

Resp_42	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	65
Resp_43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
Resp_44	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
Resp_45	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	3	63
Resp_46	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	48
Resp_47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
Resp_48	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	52
Resp_49	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
Resp_50	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	2	4	4	4	5	61
Resp_51	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	57
Resp_52	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
Resp_53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Resp_54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
Resp_55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	58

No. Responden	Pengembangan Karir (X_2)															Jumlah
	X_{2_1}	X_{2_2}	X_{2_3}	X_{2_4}	X_{2_5}	X_{2_6}	X_{2_7}	X_{2_8}	X_{2_9}	$X_{2_{10}}$	$X_{2_{11}}$	$X_{2_{12}}$	$X_{2_{13}}$	$X_{2_{14}}$	$X_{2_{15}}$	
Resp_1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
Resp_2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61
Resp_4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Resp_8	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	61
Resp_9	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	64
Resp_10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
Resp_11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
Resp_12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	57
Resp_13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	71
Resp_14	4	4	4	5	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	59
Resp_15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Resp_16	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	65
Resp_17	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	54
Resp_18	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56
Resp_19	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	62
Resp_20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	58

Resp_21	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	66
Resp_22	4	5	4	3	3	4	4	4	4	2	5	4	3	5	4	58
Resp_23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	56
Resp_25	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
Resp_26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_30	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	52
Resp_31	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	54
Resp_32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	58
Resp_33	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	52
Resp_34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	58
Resp_35	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	69
Resp_36	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
Resp_38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_39	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	63
Resp_40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
Resp_41	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	68
Resp_42	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	65
Resp_43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59

Resp_44	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	64
Resp_45	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	66
Resp_46	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	54
Resp_47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
Resp_48	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
Resp_49	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
Resp_50	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	60
Resp_51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
Resp_52	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
Resp_53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Resp_54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
Resp_55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59

Resp_21	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	67
Resp_22	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	64
Resp_23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	61
Resp_26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_30	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
Resp_31	3	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	3	3	3	56
Resp_32	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	55
Resp_33	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	54
Resp_34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
Resp_35	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	66
Resp_36	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	64
Resp_37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
Resp_40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_41	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	68
Resp_42	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	65
Resp_43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62

Resp_44	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	62
Resp_45	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	62
Resp_46	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	56
Resp_47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
Resp_48	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
Resp_49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
Resp_50	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	66
Resp_51	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
Resp_52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Resp_53	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	66
Resp_54	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	64
Resp_55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58

Employee Engagement (Y)

No. Responden	Y 1_1	Y 1_2	Y 1_3	Y 2_1	Y 2_2	Y 2_3	Y 3_1	Y 3_2	Y 3_3	Jumlah
Resp_1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Resp_8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
Resp_9	2	5	4	5	5	4	4	4	4	37
Resp_10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_12	4	4	4	5	4	4	2	4	4	35
Resp_13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Resp_14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
Resp_15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Resp_16	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
Resp_17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
Resp_18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
Resp_19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
Resp_20	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33

Resp_21	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40
Resp_22	5	4	4	4	5	4	5	5	4	40
Resp_23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_24	3	3	4	4	4	4	3	3	4	32
Resp_25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
Resp_33	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
Resp_34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
Resp_35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
Resp_36	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
Resp_37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
Resp_40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Resp_42	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
Resp_43	4	4	4	5	4	4	5	3	4	37

Resp_44	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
Resp_45	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
Resp_46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_47	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
Resp_48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_49	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
Resp_50	5	5	4	5	5	4	3	4	4	39
Resp_51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
Resp_52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Resp_53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
Resp_54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
Resp_55	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34

X1.2_1	Pearson Correlation	,305*	,357**	,416**	1	,728**	,399**	,497**	,485**	,366**	,226	,324*	,299*	,451**	,314*	,130	,622**
	Sig. (2-tailed)	,024	,008	,002		,000	,003	,000	,000	,006	,097	,016	,026	,001	,019	,344	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2_2	Pearson Correlation	,464**	,572**	,398**	,728**	1	,504**	,487**	,673**	,427**	,269*	,396**	,394**	,551**	,477**	,336*	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000		,000	,000	,000	,001	,047	,003	,003	,000	,000	,012	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2_3	Pearson Correlation	,402**	,339*	,495**	,399**	,504**	1	,486**	,535**	,752**	,435**	,472**	,533**	,691**	,475**	,372**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,002	,011	,000	,003	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,005	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3_1	Pearson Correlation	,319*	,451**	,511**	,497**	,487**	,486**	1	,632**	,449**	,218	,278*	,353**	,521**	,385**	,091	,661**
	Sig. (2-tailed)	,018	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,109	,040	,008	,000	,004	,509	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3_2	Pearson Correlation	,472**	,468**	,447**	,485**	,673**	,535**	,632**	1	,658**	,401**	,386**	,535**	,538**	,281*	,209	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,004	,000	,000	,038	,126	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3_3	Pearson Correlation	,321*	,286*	,640**	,366**	,427**	,752**	,449**	,658**	1	,468**	,441**	,586**	,470**	,393**	,339*	,708**
	Sig. (2-tailed)	,017	,034	,000	,006	,001	,000	,001	,000		,000	,001	,000	,000	,003	,011	,000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4_1	Pearson Correlation	,275*	,337*	,464**	,226	,269*	,435**	,218	,401**	,468**	1	,810**	,583**	,467**	,350**	,230	,636**
	Sig. (2-tailed)	,042	,012	,000	,097	,047	,001	,109	,002	,000		,000	,000	,000	,009	,091	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4_2	Pearson Correlation	,187	,493**	,458**	,324*	,396**	,472**	,278*	,386**	,441**	,810**	1	,615**	,503**	,414**	,250	,685**
	Sig. (2-tailed)	,171	,000	,000	,016	,003	,000	,040	,004	,001	,000		,000	,000	,002	,066	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4_3	Pearson Correlation	,199	,339*	,550**	,299*	,394**	,533**	,353**	,535**	,586**	,583**	,615**	1	,541**	,475**	,493**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,145	,011	,000	,026	,003	,000	,008	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5_1	Pearson Correlation	,615**	,555**	,473**	,451**	,551**	,691**	,521**	,538**	,470**	,467**	,503**	,541**	1	,630**	,318*	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,018	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5_2	Pearson Correlation	,321*	,570**	,438**	,314*	,477**	,475**	,385**	,281*	,393**	,350**	,414**	,475**	,630**	1	,528**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,001	,019	,000	,000	,004	,038	,003	,009	,002	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5_3	Pearson Correlation	,134	,333*	,278*	,130	,336*	,372**	,091	,209	,339*	,230	,250	,493**	,318*	,528**	1	,469**

	Sig. (2-tailed)	,329	,013	,040	,344	,012	,005	,509	,126	,011	,091	,066	,000	,018	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pelatihan	Pearson Correlation	,599**	,709**	,702**	,622**	,753**	,749**	,661**	,746**	,708**	,636**	,685**	,707**	,821**	,688**	,469**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

X2.2_2	Pearson Correlation	,479**	,500**	,388**	,750**	1	,490**	,530**	,316*	,409**	,514**	,230	,415**	,654**	,631**	,431**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000		,000	,000	,019	,002	,000	,090	,002	,000	,000	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2_3	Pearson Correlation	,329*	,518**	,672**	,561**	,490**	1	,569**	,319*	,597**	,343*	,235	,608**	,548**	,512**	,633**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,000	,000		,000	,017	,000	,010	,084	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3_1	Pearson Correlation	,596**	,497**	,532**	,387**	,530**	,569**	1	,297*	,597**	,510**	,098	,622**	,431**	,461**	,535**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000	,000		,027	,000	,000	,478	,000	,001	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3_2	Pearson Correlation	,199	,446**	,219	,223	,316*	,319*	,297*	1	,409**	,396**	,151	,330*	,295*	,501**	,284*	,536**
	Sig. (2-tailed)	,146	,001	,109	,102	,019	,017	,027		,002	,003	,270	,014	,029	,000	,036	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3_3	Pearson Correlation	,539**	,383**	,657**	,393**	,409**	,597**	,597**	,409**	1	,499**	,028	,806**	,452**	,425**	,694**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,003	,002	,000	,000	,002		,000	,841	,000	,001	,001	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4_1	Pearson Correlation	,461**	,375**	,450**	,358**	,514**	,343*	,510**	,396**	,499**	1	,197	,402**	,494**	,238	,419**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,001	,007	,000	,010	,000	,003	,000		,150	,002	,000	,080	,001	,000

Pengembangan Karir	Pearson Correlation	,636**	,712**	,675**	,732**	,793**	,752**	,713**	,536**	,706**	,664**	,419**	,688**	,720**	,737**	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

X3.2_2	Pearson Correlation	,293*	,545**	,328*	,409**	1	,567**	,497**	,660**	,179	,334*	,451**	,230	,178	,446**	,440**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,014	,002		,000	,000	,000	,191	,013	,001	,091	,192	,001	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.2_3	Pearson Correlation	,439**	,151	,412**	,246	,567**	1	,262	,309*	,120	,031	,032	,110	,344*	,472**	,622**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,001	,270	,002	,070	,000		,053	,022	,381	,822	,818	,424	,010	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.3_1	Pearson Correlation	,090	,262	,372**	,177	,497**	,262	1	,514**	,328*	,300*	,353**	,435**	,151	,426**	,414**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,514	,053	,005	,196	,000	,053		,000	,014	,026	,008	,001	,270	,001	,002	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.3_2	Pearson Correlation	,092	,500**	,463**	,425**	,660**	,309*	,514**	1	,402**	,422**	,538**	,235	,002	,310*	,243	,667**
	Sig. (2-tailed)	,505	,000	,000	,001	,000	,022	,000		,002	,001	,000	,084	,986	,021	,074	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.3_3	Pearson Correlation	,100	,375**	,464**	,196	,179	,120	,328*	,402**	1	,332*	,288*	,305*	,274*	,079	,137	,477**
	Sig. (2-tailed)	,470	,005	,000	,152	,191	,381	,014	,002		,013	,033	,023	,043	,568	,319	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3.4_1	Pearson Correlation	,101	,325*	,389**	,311*	,334*	,031	,300*	,422**	,332*	1	,622**	,406**	,211	,281*	,157	,565**
	Sig. (2-tailed)	,461	,016	,003	,021	,013	,822	,026	,001	,013		,000	,002	,121	,038	,253	,000

Budaya	Pearson Correlation	,503**	,710**	,681**	,573**	,731**	,556**	,596**	,667**	,477**	,565**	,661**	,547**	,589**	,624**	,619**	1
Organisasi	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Y1.3_2	Pearson	,499**	,599**	,536**	,294*	,581**	,458**	,608**	1	,502**	,789**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,029	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y1.3_3	Pearson	,481**	,453**	,782**	,466**	,490**	,931**	,525**	,502**	1	,800**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Employee Engagement	Pearson	,675**	,774**	,851**	,634**	,724**	,821**	,673**	,789**	,800**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

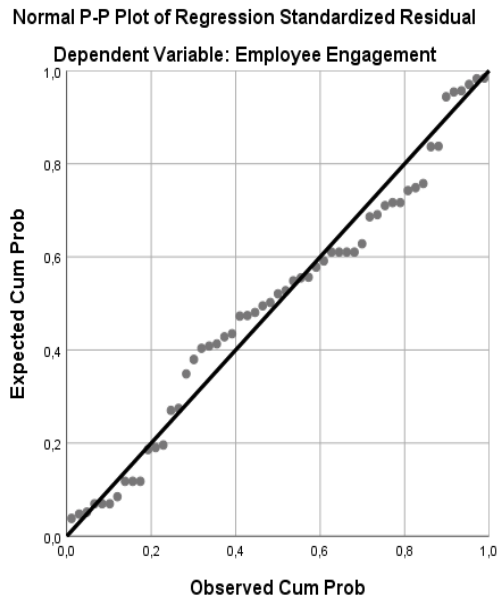
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,913	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,900	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X_3)	0,873	0,6	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,887	0,6	Reliabel

Hasil Uji Normalitas



Grafik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,31632713
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,092
	Positive	,091
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

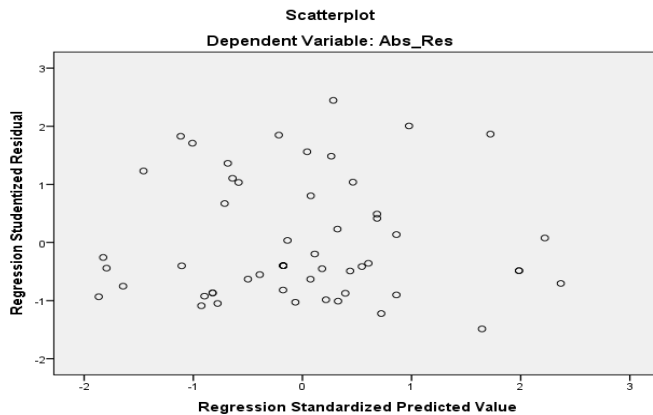
a. Test distribution is Normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Keterangan
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Pelatihan	0,592	1,689	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengembangan Karir	0,262	3,820	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,229	4,368	Tidak Terjadi Multikolinearitas

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,042	2,001		-,021	,984
Pelatihan	,015	,026	,107	,593	,556
Pengembangan Karir	-,035	,050	-,192	-,710	,481
Budaya Organisasi	,041	,067	,175	,604	,548

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,869 ^a	0,755	0,741	1,60301	1,766

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,285	3,267		-,087	,931
	Pelatihan	,090	,042	,192	2,138	,037
	Pengembangan Karir	,190	,082	,316	2,336	,023
	Budaya Organisasi	,337	,110	,445	3,076	,003

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change
1	,869 ^a	0,755	0,741	1,60301	0,755	52,492

Hasil Uji t

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-0,087	0,931
	Pelatihan	2,138	0,037
	Pengembangan Karir	2,336	0,023
	Budaya Organisasi	3,076	0,003

Hasil Uji F

ANOVA^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	52,492	,000 ^b
	Residual		