

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *JOB TRUST* DAN KINERJA KARYAWAN
PT. FIF GROUP CABANG LAMONGAN



Oleh :

EVY FARIKHA ZUHANNI
NBI : 1212000359

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2024

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *JOB TRUST* DAN KINERJA KARYAWAN
PT. FIF GROUP CABANG LAMONGAN**



OLEH:

**EVI FARIKHA ZUHANNA
NBI: 1212000359**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *JOB TRUST* DAN KINERJA KARYAWAN
PT. FIF GROUP CABANG LAMONGAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis**

Disusun Oleh:

**EVY FARIKHA ZUHANNA
NBI: 1212000359**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2024

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Evi Farikha Zuhanna
NBI : 1212000359
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Terhadap *Job Trust* Dan Kinerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Lamongan

Surabaya, 19 Desember 2023

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing



Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 05 Januari 2024.

TIM PENGUJI:

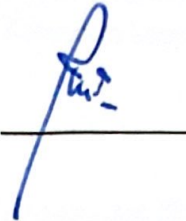
1. Dr. Abdul Halik, MM

- Ketua



2. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

- Anggota



3. Drs. Ec. Rudy Santoso, MM

- Anggota



Mengesahkan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dekan,



Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama Lengkap (KTP) : Evi Farikha Zuhanna
2. NBI : 1212000359
3. Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK : 3524125104020003
6. Alamat Rumah (KTP) : Desa Suci Jubellor RT/RW 003/005
Kecamatan Sugio Kabupaten Lamongan

Dengan ini menyatakan Skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement* Terhadap *Job Trust* Dan Kinerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Lamongan.” Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 05 Januari 2024



Evi Farikha Zuhanna



**UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA**

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpustakaan@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Evi Farikha Zuhanna
NBI : 1212000359
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/Praktek*

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

“Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement* Terhadap *Job Trust* Dan Kinerja Karyawan PT. FIF Group Cabang Lamongan”.

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 18 Januari 2024

Yang Menyatakan,



(Evi Farikha Zuhanna)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada :


1. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya tercinta yaitu Bapak Zulianto dan Ibu Umsiati, Om saya Surianto serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan kasih sayang untuk saya sehingga saya dapat sampai pada titik ini dan dapat menyelesaikan skripsi saya.
3. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
5. Dr. Ulfi Prastiana M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
7. Pimpinan PT FIF Group Cabang Lamongan yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang bekerja pada PT FIF Group Cabang Lamongan.

8. Sahabat yang seperjuangan, se kelas, se prodi, se fakultas, partner segala hal dalam dunia perkuliahan yaitu Zilmi Hari Fatiya yang selalu memberikan semangat satu sama lain, saling bertukar pikiran, berfikir sama-sama dan harapan bersama dalam satu tujuan. Semoga selalu terjalin hubungan yang baik setelah lulus perkuliahan dan semoga bisa bertemu kembali.
9. Orang seperjuangan saya yaitu Afrizal Faruq Husen ada disaat suka dan duka saya yang selalu menemani dan mensuport selama proses perkuliahan.
10. Teman saya Ainur Hidayah dan seluruh teman teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih atas dukungannya.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan karena keterbatasan dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 17 Desember 2023



(Evi Farikha Zuhanna)

RINGKASAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi termasuk di Indonesia yang merupakan negara yang kaya akan budaya dan keberagaman. Di era globalisasi dan persaingan yang ketat, organisasi di Indonesia dihadapkan pada tantangan kompleks dalam mengelola SDM mereka. Mempertimbangkan kompleksitas dan dinamika lingkungan bisnis Indonesia yang terus berkembang, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah PT. FIF Group Cabang Lamongan. Sasaran populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Group Cabang Lamongan yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah outer loading/loading vector, average variabce extracted (AVE), composite reliability (CR), cronbach's alpha, inner model, dan uji hipotesis. Teknik pengujian hipotesis dan analisis data menggunakan bantuan SmartPLS4.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar (-0.152) dengan T statistic ($0.590 > 1.96$) atau P value ($0.556 < 0,05$). Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar (0.921) dengan T statistic ($2.354 > 1.96$) atau P value ($0.021 < 0,05$). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar (0.647) dengan T statistic ($1.891 > 1.96$) atau P value ($0.062 < 0,05$). Employee engagement berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Job Trus. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar (0.246) dengan T statistic ($0.733 < 1,96$) atau P value ($0.465 > 0,05$). Job Trust berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar (0.171) dengan T statistic ($0.695 < 1.96$) atau P value ($0.489 > 0,05$). Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Trust berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar 0,110 dengan P value 0,373, artinya memiliki nilai positif dan tidak signifikan, maka Z (Job Trust) tidak dapat pengaruh atau variabel intervening antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Job Trust (Z). Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Trust berpengaruh positif dan tidak

signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sebesar 0,042 dengan P value 0,837, artinya memiliki nilai positif dan tidak signifikan, maka Job Trust (Z) tidak dapat pengaruh atau variabel intervening antara Employee Engagement (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Job Trust (Z).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Employee Engagement, Job Trust dan Kinerja Karyawan

SUMMARY

Human resources (HR) are the most valuable asset for every organization, including in Indonesia, which is a country rich in culture and diversity. In the era of globalization and intense competition, organizations in Indonesia are faced with complex challenges in managing their human resources. Considering the complexity and dynamics of the Indonesian business environment which continues to develop, it is important for organizations to understand the factors that influence employee performance.

This research is included in the type of quantitative research. The object of this research is PT. FIF Group Lamongan Branch. The target population and sample in this research are employees of PT. FIF Group Lamongan Branch, totaling 58 people. The sampling technique used in this research was the Slovin formula. The data collection method used was by distributing questionnaires and interviews. The data analysis methods used are outer loading/loading vector, average variable extraction (AVE), composite reliability (CR), Cronbach's alpha, inner model, and hypothesis testing. Hypothesis testing techniques and data analysis using SmartPLS4.

Based on the results of data analysis and hypothesis testing that has been carried out, from this research it can be concluded that the Organizational Culture variable has a positive and insignificant effect on employee performance. This can be proven by a value of (-0.152) with the T statistic ($0.590 > 1.96$) or P value ($0.556 < 0.05$). Employee Engagement has a positive and significant effect on employee performance. This can be proven by a value of (0.921) with the T statistic ($2.354 > 1.96$) or P value ($0.021 < 0.05$). Organizational culture has a positive and insignificant effect on employee performance. This can be proven by a value of (0.647) with the T statistic ($1.891 > 1.96$) or P value ($0.062 < 0.05$). Employee engagement has a positive and insignificant effect on Job Trust. This can be proven by the path coefficient value of (0.246) with the T statistic ($0.733 < 1.96$) or P value ($0.465 > 0.05$). Job Trust has a positive and insignificant effect on employee performance. This can be proven by the path coefficient value of (0.171) with the T statistic ($0.695 < 1.96$) or P value ($0.489 > 0.05$). Organizational Culture on Employee Performance through Job Trust has a positive and insignificant effect. This can be proven by a value of 0.110 with a P value of 0.373, meaning that it has a positive value and is not significant, so Z (Job Trust) cannot have an influence or intervening variable between Organizational Culture (X1) on Employee Performance (Y) through Job Trust (Z). Employee Engagement on Employee Performance through Job Trust has a positive and insignificant effect. This can be proven by a value of 0.042 with a P value of 0.837, meaning that it has a positive value and is not significant, so Job Trust (Z) cannot

have an influence or intervening variable between Employee Engagement (X2) on Employee Performance (Y) through Job Trust (Z).

Keywords: Organizational Culture, Employee Engagement, Job Trust and Employee Performance

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, TERHADAP *JOB TRUST* DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP CABANG LAMONGAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Budaya Organisasi, Employee Engagement, terhadap Job Trust dan Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Cabang Lamongan. Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dan seluruh data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Group Cabang Lamongan yang berjumlah 58 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah outer loading/loading vector, average variabce extracted (AVE), composite reliability (CR), cronbach's alpha, inner model, dan uji hipotesis. Teknik pengujian hipotesis dan analisis data menggunakan bantuan SmartPLS4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Cabang Lamongan. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Cabang Lamongan berpengaruh positif dan tidak signifikan, hasil lain Budaya Organisasi melalui Job trust terhadap Kinerja Karyawan dan Employee Engagement melalui Job Trust terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Kata kunci : budaya organisasi, employee engagement, job trust, kinerja karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, ON JOB TRUST AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. FIF GROUP LAMONGAN BRANCH

This research aims to determine the simultaneous and partial influence of Organizational Culture, Employee Engagement, on Job Trust and Employee Performance at PT. FIF Group Lamongan Branch. This type of research is quantitative research and all data is obtained through interviews and questionnaires. The sample in this study were employees of PT. FIF Group Lamongan Branch, totaling 58 people. The data analysis methods used are outer loading/loading vector, average variable extraction (AVE), composite reliability (CR), Cronbach's alpha, inner model, and hypothesis testing. Hypothesis testing techniques and data analysis using SmartPLS4. The results of this research indicate that Employee Engagement simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at PT. FIF Group Lamongan Branch. Other results show that partially Organizational Culture affects Employee Performance at PT. FIF Group Lamongan Branch has a positive and insignificant effect, other results: Organizational Culture through Job Trust on Employee Performance and Employee Engagement through Job Trust on Employee Performance has a positive and insignificant effect.

Keywords: organizational culture, employee engagement, job trust, employee performance

DAFTAR ISI

COVER LUAR.....	i
COVER DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vii
RINGKASAN.....	ix
<i>SUMMARY</i>	xi
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 <i>Resource Based View</i>	5
2.1.2 Budaya Organisasi.....	5
2.1.3 Employee Engagement	7
2.1.4 Job Trust.....	9
2.1.5 Kinerja Karyawan	10
2.2 Penelitian Terdahulu	12
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	21
2.3.1 Hubungan Antar Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.3.2 Hubungan Antar Variabel <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3 Hubungan Variabel Budaya Organisasi Terhadap <i>Job Trust</i>	

.....	22
2.3.4 Hubungan Variabel <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Job Trust</i>	23
2.3.5 Hubungan Variabel <i>Job Trust</i> Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.3.6 Hubungan Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Job Trust</i>	24
2.3.7 Hubungan Variabel <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Job Trust</i>	25
2.4 Kerangka Konseptual.....	25
2.5 Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Desain Penelitian.....	29
3.2 Tempat dan Waktu	29
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	29
3.2.2 Waktu Penelitian	29
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.3.1 Jenis Data.....	29
3.3.2 Sumber Data.....	30
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Sampel	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Definisi Variabel dan Definisi Operasional	31
3.6.1 Definisi Variabel.....	31
3.6.2 Definisi Operasional Variabel	32
3.7 Proses Pengolahan Data.....	33
3.8 Metode Analisis Data.....	34
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data.....	34
3.9.1 Partial Least Square (PLS).....	34
3.9.2 Uji Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
4.1.1 Profil PT. FIF Group Cabang Lamongan	37
4.1.2 Visi PT. Federal International Finance	38
4.1.3 Misi PT. Federal International Finance	38

4.1.4 Struktur Organisasi PT. FIF Group	38
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab.....	39
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	40
4.2.1 Karakteristik Responden.....	40
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
4.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	42
4.3.1 Budaya Organisasi	42
4.3.2 Employee Engagement	43
4.3.3 Kinerja Karyawan	44
4.3.4 Job Trust	44
4.4 Pengujian	45
4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	45
4.4.2 Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model).....	49
4.4.3 Pengujian Hipotesis	50
4.5 Pembahasan	54
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	54
4.5.2 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan	54
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Job Trust.....	55
4.5.4 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Trust	56
4.5.5 Pengaruh Job Trust Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
4.5.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Trust.....	57
4.5.7 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Trust	58
4.6 Implikasi Penelitian	59
4.7 Keterbatasan Penelitian	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Simpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Federal International Finance	39
Gambar 4. 2 Nilai Outer Loading.....	46
Gambar 4. 3 Algorithm Boostrapping Report	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	31
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel 4. 4 Kategori Berdasarkan Interval Kelas	42
Tabel 4. 5 Perhitungan Tanggapan Budaya Organisasi	42
Tabel 4. 6 Perhitungan Tanggapan Employee Engagement.....	43
Tabel 4. 7 Perhitungan Tanggapan Kinerja Karyawan	44
Tabel 4. 8 Perhitungan Tanggapan Job Trust.....	45
Tabel 4. 9 Result For Outer Loading.....	47
Tabel 4. 10 Average Variance Extracted	48
Tabel 4. 11 Composite Reliability (ρ_c).....	48
Tabel 4. 12 Cronbach's Alpha.....	49
Tabel 4. 13 R-Square.....	49
Tabel 4. 14 Path Coefficients	51
Tabel 4. 15 Indirect Effect.....	52
Tabel 4. 16 Total Effect.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian	65
Lampiran. 2 Daftar Reponden	71
Lampiran. 3 Hasil Kuesioner	73
Lampiran. 4 Result For Outer Loading	81
Lampiran. 5 Average Variance Extracted	81
Lampiran. 6 Composite Reliability	82
Lampiran. 7 Cronbach's Alpha	82
Lampiran. 8 R Square	82
Lampiran. 9 Path Coefficient	83
Lampiran. 10 Indirect Effect	83
Lampiran. 11 Total Effect	83
Lampiran. 12 Surat Permohonan Ijin Untuk Mengadakan Riset Perusahaan	84
Lampiran. 13 Surat Balasan Permohonan Ijin Untuk Mengadakan Riset.....	85
Lampiran. 14 Kartu Bimbingan Skripsi	86
Lampiran. 15 Hasil Turnitin.....	87