

SKRIPSI

***EMPOWERMENT LEADERSHIP* UNTUK MENINGKATKAN *WORK ENGAGEMENT* MELALUI *AFFECTIVE COMMITMENT* PADA KARYAWAN DIVISI SDM DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 4 SURABAYA**



Oleh :

NOVIANTI FARDAH AINIYA
NPM : 1212100337

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

SKRIPSI

***EMPOWERMENT LEADERSHIP* UNTUK MENINGKATKAN *WORK ENGAGEMENT* MELALUI *AFFECTIVE COMMITMENT* PADA KARYAWAN DIVISI SDM DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 4 SURABAYA**



Di Ajukan Oleh :

Novianti Fardah Ainiya

NPM : 1212100337

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

2025

**EMPOWERMENT LEADERSHIP UNTUK MENINGKATKAN WORK
ENGAGEMENT MELALUI AFFECTIVE COMMITMENT PADA
KARYAWAN DIVISI SDM DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA I
REGIONAL 4 SURABAYA**

SKRIPSI

**Di Ajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Mendapatkan Gelar
Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen**

Oleh :

Novianti Fardah Ainiya

NPM : 1212100337

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Novianti Fardah Ainiya
NBI : 1212100337
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Progam Studi : Manajemen
Judul Skripsi : *Empowerment Leadership* untuk meningkatkan
Work Engagement melalui *Affective commitment* pada karyawan Divisi
Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 4
Surabaya

Surabaya, 06 Desember 2024

Mengetahui/Menyetujui Pembimbing



Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH, MM

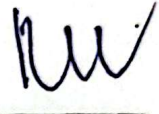
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

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 13 Desember 2024

TIM PENGUJI

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH, MM

- Ketua



2. Dr. Tan Evan Tandiyono, SE., S.Pd., M.PSDM.,CHCM

- Anggota



3. Dra. Ec. Sri Budi K, MM

- Anggota



Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya


Dekan
Prof. Dr. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., C.A., C.T.A

NPP. 20220930319

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap : Novianti Fardah Ainiya
2. NBI : 1212100337
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK : 3578026311020001
6. Alamat Rumah : Wonocolo GG.II/19 Surabaya

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul

“ *Empowerment Leadership* untuk meningkatkan *Work Engagement* melalui *Affective commitment* pada karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya”

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 sangsi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Fak. Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya

Surabaya, 26 Januari 2025



Novianti Fardah Ainiya



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

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

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASIKARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novianti Fardah Ainiya
NBI/ NPM : 1212100337
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 Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-
Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

**“Empowerment Leadership untuk meningkatkan Work Engagement
melalui Affective commitment pada karyawan Divisi Manajemen
Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 4
Surabaya”**

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (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

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada tanggal : 26 Januari 2025



Novianti Fardah Ainiya

Kata Pengantar

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan yang berharga dalam proses pendidikan saya, serta dalam penyusunan skripsi ini. Tanpa bantuan dan motivasi dari mereka, pencapaian ini tidak akan terwujud. Ucapan terima kasih sebesar besarnya saya tujukan kepada :

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH, MM., selaku pembimbing, yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, serta tambahan ilmu dan wawasan yang sangat berarti. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, dan memberikan saran yang konstruktif selama pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga atas dukungannya yang besar dalam kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CPA., 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.
3. Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan, fasilitas, serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si., selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian ini. Terima kasih

- juga atas bantuannya yang tak ternilai dalam kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Seluruh staf dan karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan dukungan dan bantuan yang sangat berarti sejak awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.
 6. Tidak lupa juga saya mengucapkan banyak terima kasih untuk kedua orang tua saya ayah Sunawi dan Ibu saya tercinta Siti Zulaichah yang selalu menjadi cahaya di setiap langkah kehidupan saya. Terima kasih untuk doa-doa yang tiada henti selalu kalian panjatkan untuk memberikan dukungan baik secara fisik, materi, dan batin kepada anak bungsu perempuannya ini.
 7. Terima kasih untuk kakak saya, the one and only saudara kandung saya Muhammad Bagus Subekti yang menjadi panutan dan sumber inspirasi saya. Terima kasih atas kehadiran yang tidak pernah berhenti meyakinkan saya bahwa segala tantangan pasti dapat teratasi.
 8. Terima kasih untuk saudara sepupu ku Nabila Layla Rahma yang telah membantu dan menemani saya selama proses penelitian ini. Terima kasih sudah mau menjadi penghibur serta menjadi teman begadanku ketika sedang berusaha menyelesaikan penelitian ini.
 9. Terima kasih untuk sahabat-sahabat saya di bangku perkuliahan yang telah menjadi keluarga kedua selama di bangku perkuliahan. Terima kasih karena senantiasa selalu memberikan dukungan dalam penyusunan penelitian ini.
 10. Terima kasih juga untuk sahabat lama ku Shafira Azzahra Alifia Anshori yang lagi sama-sama berjuang untuk menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih telah memberikan semangatnya sehingga saya tidak merasa sendiri ketika sedang berusaha menyelesaikan penelitian ini.
 11. Tidak lupa kepada sahabat-sahabat yang selalu saya kenang, terima kasih atas dukungan, tawa, dan kehadiran kalian yang berhasil membuat saya merasa kembali. Meskipun untuk saat ini kita dipisahkan sesaat oleh waktu, tetapi kalian tetap menjadi salah satu bagian penting dari perjalanan ini.

12. Terima kasih untuk karyawan SDM terutama untuk Bapak Agiel dan Bapak Faqih yang telah memberikan dukungan, waktu, dan informasi yang sangat berharga selama proses penelitian ini.
13. Terima kasih juga untuk lagu my beloved idol K-Pop especially Bangtan yang telah menemani saya setiap melakukan penyusunan penelitian ini.
14. Last but not least, terima kasih kepada diri saya sendiri Novianti Fardah Ainiya. Terima kasih atas ketekunan dan usaha yang sudah dilakukan dalam menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih karena tetap memilih untuk bertahan bahkan saat meragukan diri sendiri. Semoga pengalaman ini menjadi pengingat bahwa saya mampu, bahwa segala hal yang besar dimulai dari keberanian untuk mencoba, dan bahwa perjalanan ini masih jauh dari akhir.

Melalui banyaknya kelebihan serta kekurangan, saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah *"you gave me the best of me, so you'll give you the best of you. If i give up here, then I'm not the star of my life"*.

Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi saya pribadi dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 6 Desember 2024



Novianti Fardah Ainiya

RINGKASAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, *work engagement* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan rasa pencapaian dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *empowerment leadership* terhadap *work engagement* melalui *affective commitment* pada karyawan Divisi SDM di PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya.

Empowerment leadership merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kesejahteraan karyawan melalui pengembangan kepercayaan, rasa kebersamaan, otonomi, dan kemauan untuk membantu orang lain mengatasi hambatan. Gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan kepercayaan karyawan dan membuat mereka merasa dihargai. *Affective commitment* menjadi komponen penting dalam proses ini yang menggambarkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi lebih berdedikasi, termotivasi, dan berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan dari Divisi Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel penelitian, yaitu *empowerment leadership* (X), *work engagement* (Y), dan *affective commitment* (Z).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowerment leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment*, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan *work engagement*. Selain itu, *affective commitment* terbukti berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *empowerment leadership* dan *work engagement*. Dapat disimpulkan bahwa *empowerment leadership* memainkan peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan karyawan. Dengan

adanya *empowerment leadership*, karyawan akan merasa lebih dihargai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan memperkuat *affective commitment*, yang pada akhirnya meningkatkan *work engagement* secara signifikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan antara kepemimpinan, komitmen, dan keterlibatan karyawan. Secara praktis, temuan ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif bagi karyawan. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan, pada akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan (*empowerment leadership*) terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) melalui komitmen afektif (*affective commitment*) pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, penting bagi bisnis untuk meningkatkan kepuasan karyawan guna memenuhi tujuan organisasi. Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang terkait dengan antusiasme, dedikasi, dan ketekunan di tempat kerja serta berdampak pada produktivitas. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di divisi SDM. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowerment leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan *work engagement*. Selain itu, *affective commitment* terbukti sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *empowerment leadership* dan *work engagement*.

Kata kunci : kepemimpinan pemberdayaan, keterikatan kerja, komitmen afektif, SDM

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of empowerment leadership on work engagement through affective commitment on employees of the Human Resources Division of PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. In an increasingly competitive work environment, it is important for businesses to improve employee satisfaction in order to meet organizational goals. Work engagement is a positive psychological condition associated with enthusiasm, dedication, and perseverance in the workplace and has an impact on productivity. The research method used is quantitative analysis with data collection techniques through questionnaires distributed to employees in the HR division. Data analysis was carried out using path analysis to test the proposed hypothesis. The results showed that empowerment leadership has a significant positive effect on employee affective commitment, which ultimately has an impact on increasing work engagement. In addition, affective commitment is proven to be a significant mediator in the relationship between empowerment leadership and work engagement.

Keywords : Empowerment Leadership, Work Engagement, Affective Commitment, SDM

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT.....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ivii
RINGKASAN.....	x
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan.....	6
1.4 Manfaat.....	6
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Empowerment Leadership theory</i>	9

2.1.1.1	Definisi <i>Empowerment Leadership</i>	9
2.1.1.2	Dimensi-Dimensi <i>Empowerment Leadership</i>	10
2.1.1.3	Indikator <i>Empowerment Leadership</i>	10
2.1.2	<i>Work engagement</i>	11
2.1.2.1	Definisi <i>work engagement</i>	11
2.1.2.2	Faktor-Faktor yang memengaruhi <i>Work Engagement</i>	12
2.1.2.3	Indikator <i>Work Engagement</i>	13
2.1.3	<i>Affective Commitment</i>	14
2.1.3.1	Definisi <i>affective Commitment</i>	14
2.1.3.2	Indikator <i>Affective Commitmet</i>	15
2.2	Penelitian Terdahulu	15
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	27
2.3.1	Pengaruh <i>Empowerment Leadership</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	27
2.3.2	Pengaruh <i>Affective Commitment</i> terhadap <i>Work Engagement</i> ..	28
2.3.3	Pengaruh <i>Empowerment Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	29
2.4	Kerangka Konseptual.....	30
2.5	Hipotesis Penelitian	30
BAB III.....		33
METODE PENELITIAN		33
3.1	Desain Penelitian	33
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	34
3.3.1	Jenis Data.....	34
3.3.2	Sumber Data	34
3.4	Populasi dan Sampel.....	35

3.4.1	Populasi	35
3.4.2	Sampel	36
3.5	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6	Definisi Variabel dan Definisi Operasional	37
3.6.1	Definisi Variabel	37
3.6.2	Definisi Operasional	39
3.7	Proses Pengolahan Data	41
3.8	Metode Analisis Data dan Analisis Data	41
3.8.1	Metode Analisis Data	41
3.8.2	Analisis Data	42
3.8.2.1	Analisis deskriptif	42
3.8.2.2	Uji Validitas	42
3.8.2.3	Uji Reliabilitas	43
3.8.2.4	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	43
3.9	Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	44
3.9.1	Teknik Pengujian Hipotesis	44
3.9.1.1	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)	44
3.9.1.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45
BAB IV		47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1	Profil Perusahaan	47
4.1.2	Visi	48
4.1.3	Misi	48
4.1.4	Struktur Organisasi	49
4.2	Deksripsi Hasil Penelitian	49

4.2.1	Deskripsi Responden	50
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
4.2.2.1	Analisis Deskripsi Variabel <i>Empowerment Leadership</i> (X) ..	51
4.2.2.2	Analisis Deskripsi Variabel <i>Work Engagement</i> (Y).....	51
4.2.2.3	Analisis Deskripsi Variabel <i>Affective Commitment</i> (Z)	52
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	52
4.3.1	<i>Convergent Validity</i>	52
4.3.2	<i>Discriminant Validity</i>	54
4.3.3	<i>Composite Reliability</i>	55
4.4	Analisis Data.....	57
4.4.1	<i>Path Coefficients</i>	57
4.4.2	Uji koefisien determinasi (R ²)	58
4.5	Pengujian Hipotesis	59
4.6	Pembahasan dan Hasil Temuan	60
4.6.1	Pengaruh <i>Empowerment Leadership</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>	60
4.6.2	Pengaruh <i>Affective Commitment</i> terhadap <i>Work Engagement</i> ..	61
4.6.3	Pengaruh <i>Empowerment Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	62
4.7	Implikasi Penelitian	62
BAB V		65
PENUTUP		65
5.2	Simpulan	65
5.3	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN		71

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	30
4.1 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara I Regional 4	49
4.2 <i>Graphical Output</i>	53
4.3 <i>Graphical Output</i>	57

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	15
3.1 Skala Likert	37
3.2 Definisi Variabel	40
4.1 Distribusi Frekuensi Responden menurut Jenis Kelamin	50
4.2 Deskripsi variabel <i>Empowerment Leadership</i>	51
4.3 Deskripsi variabel <i>Work Engagement</i>	51
4.4 Deskripsi variabel <i>Affective Commitment</i>	52
4.5 Hasil Pengujian Validitas <i>Empowerment Leadership</i> (X)	53
4.6 Hasil Pengujian <i>Work Engagement</i> (Y).....	53
4.7 Hasil Pengujian <i>Affective Commitment</i> (Z)	54
4.8 <i>Discriminant Validity</i> (Nilai <i>Cross Loading</i>)	54
4.9 Nilai <i>Composite Reliability</i>	56
4.10 Hasil <i>Path Coefficients</i>	57
4.11 Hasil Koefisien Determinasi	58
4.12 Hasil Pengujian Hipotesis	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner penelitian	71
Lampiran 2 Kriteria Responden	76
Lampiran 3 Uji Validitas	84
Lampiran 4 Uji <i>Discriminant (Cross Loading)</i>	84
Lampiran 5 <i>Composite Reliability</i>	85
Lampiran 6 <i>Path Coefficients</i>	85
Lampiran 7 Koefisiensi Determinasi (R^2)	86
Lampiran 8 Kartu Bimbingan	87
Lampiran 9 Surat Pengantar Penelitian	88
Lampiran 10 Surat Pemberian Izin Penelitian	89
Lampiran 11 Hasil Turnitin.	90