

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KETERLIBATAN
PEGAWAI PADA BAPENDA KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna menyelesaikan studi akhir dan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang



oleh:

Nama : Wulandari
NIM : 23.05.51.6003
Program Studi : S.1 Manajemen


**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS STIKUBANK
SEMARANG
2024**

SURAT PERNYATAAN KESIAPAN UJIAN AKHIR

Saya, WULANDARI deng ini menyatakan bahwa laporan yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI PADA BAPENDA KOTA
SEMARANG**

adalah benar hasil karya saya dan belum pernah diajukan sebagai karya ilmiah sebagian atau seluruhnya atau pihak lain.



WULANDARI
23.05.51.6003

Disetujui Oleh Pembimbing
Kami setuju laporan tersebut diajukan untuk Ujian
Semarang, 12 Agustus 2024



Dr., Drs. MOHAMMAD FAUZAN, S.H., M.S.
Pembimbing



HALAMAN PERSETUJUAN



Skripsi ini telah memenuhi syarat dan kepada penyusun disetujui untuk mengikuti ujian pendadaran skripsi dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI PADA BAPENDA KOTA SEMARANG

Oleh :

Nama : Wulandari

NIM : 23.05.51.6003

Program Studi : S.1 Manajemen

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang

Semarang, 14 Agustus 2024

Dosen Pembimbing

(Dr. Drs. Mohammad Fauzan, S.H.,M.S.)

NIDN : 0007016001

HALAMAN PENGESAHAN



Tugas Akhir / Skripsi / Tesis dengan Judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI PADA BAPENDA KOTA SEMARANG

Ditulis oleh :

Nama : Wulandari
NIM : 23.05.51.6003
Pembimbing : Dr. Drs. Mohammad Fauzan, S.H., M.S.
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis
Progdi / Jenjang : S1 Manajemen

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Studi di
UNIVERSITAS STIKUBANK Semarang.

Semarang, 14 Agustus 2024
Dosen Pembimbing

(Dr. Drs. Mohammad Fauzan, S.H.,M.S.)

NIDN : 0007016001

Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis

(Dr. Dra. M. G. Kentris Indarti, S.E., M.Si., Ak., CA.)

NIDN : 0618036702

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wulandari

NIM : 23.05.51.6003

Program Studi: S1 Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang di susun dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI PADA BAPENDA KOTA SEMARANG”** tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang di ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan, pendapat atau pemikiran dari lain, yang seolah-olah sebagai tulisan sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang disalin, tiru atau yang diambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini menyatakan menarik skripsi yang ajukan sebagai hasil tulisan sendiri itu. Bila kemudian hari terbukti bahwa melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang seolah-olah hasil pemikiran sendiri, bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan hasil ujian skripsi ini.

Semarang, 14 Agustus 2024

Yang menyatakan,

(Wulandari)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Dimulai dengan niat baik, sabar dan cerdas dalam berproses, istikomah, tawakal menerima hasil dan selalu bersyukur atas segala nikmat.
- Bekerja untuk ibadah, bukan bekerja untuk bekerja, maka keberkahan akan di dapat.
- Lebih mulia peran kecil kontribusi besar daripada peran besar kontribusi kecil.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Ayah dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan dorongan, semangat, dukungan, serta kasih sayang dan cintanya untuk saya.
- Teman dan sahabat saya yang selalu mendukung saya.
- Almamater Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang. Tanpa mereka, saya tidak sanggup menyelesaikan studi ini. Terima kasih untuk semuanya.

Penulis

(Wulandari)

ABSTRAK

Studi ini menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap keterikatan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong peningkatan keterlibatan melalui pengakuan dan peluang pengembangan karir. Kepuasan kerja yang baik meningkatkan keterlibatan melalui lingkungan kerja yang mendukung dan umpan balik yang konstruktif. Komunikasi antarpribadi yang efektif memperkuat keterlibatan dengan memupuk kepercayaan dan kolaborasi tim. Implikasi kebijakan mencakup program penghargaan, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja yang nyaman, pelatihan komunikasi, dan pendekatan terpadu terhadap manajemen sumber daya manusia. Penerapan kebijakan tersebut diharapkan dapat meningkatkan keterikatan pegawai yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Keterlibatan pegawai, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal

ABSTRACT

This study analyzes the influence of work motivation, job satisfaction, and interpersonal communication on employee engagement. The results indicate that all three independent variables have a positive and significant impact on employee engagement. High work motivation drives increased engagement through recognition and career development opportunities. Good job satisfaction enhances engagement through a supportive work environment and constructive feedback. Effective interpersonal communication strengthens engagement by fostering trust and team collaboration. Policy implications include reward programs, career development opportunities, a comfortable work environment, communication training, and an integrated approach to human resource management. The implementation of these policies is expected to increase employee engagement, ultimately supporting the achievement of overall organizational goals..

Keywords: *Employee Engagement, Work Motivation, Job Satisfaction, Interpersonal Communication*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, shalawat serta salam untuk junjungan besar Nabi Muhammad SAW dan berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI PADA BAPENDA KOTA SEMARANG". Penelitian skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Unisbank Semarang.

Penulis merasa dalam penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Edy Winarno, M.Eng. selaku Rektor Universitas Stikubank Semarang.
2. Ibu Dra. M.G. Kentris Indarti S.E., M.Si., AK., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Unisbank Semarang.
3. Bapak Dr. Drs. Mohammad Fauzan, S.H.,M.S selaku Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Unisbank Semarang yang telah memberikan kesempatan penulisan skripsi ini. Dan telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Suhana, S.S., M.M selaku ketua program studi manajemen Universitas Stikubank Semarang.

5. Segenap Dosen Jurusan Manajemen UNISBANK SEMARANG yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Semua teman – teman seperjuangan dan se-angkatan yang telah saling menguatkan dan memberikan sudut pandang yang berbeda.

Penulis sangat menyadari di dalam penulisan proposal skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya penelitian proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Wassalmu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 14 Agustus 2024

Penulis
(Wulandari)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KESIAPAN UJIAN AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan/Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KAJIAN EMPIRIS DAN HIPOTESIS.....	10
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Keterlibatan Pegawai.....	10
2.1.2 Indikator Keterlibatan Pegawai.....	12
2.1.3 Motivasi Kerja.....	13
2.1.4 Indikator Motivasi Kerja.....	13
2.1.5 Kepuasan Kerja	14
2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.1.7 Komunikasi Interpersonal	18
2.1.8 Indikator Komunikasi Interpersonal	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	21
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan pegawai	21
2.3.2 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Keterlibatan pegawai.....	22
2.3.3 Pengaruh Komunikasi interpersonal Terhadap Keterlibatan pegawai	23
2.4 Model Empiris Penelitian	24

2.5	Model Matematis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....		26
3.1	Objek Penelitian	26
3.2	Populasi dan Sampel	26
3.3	Jenis dan Teknik Pengambilan Data	26
3.3.1	Jenis Data	26
3.3.2	Teknik Pengambilan Data.....	27
3.4	Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel.....	28
3.5	Analisis Statistik Deskriptif.....	30
3.6	Uji Instrumen.....	30
3.6.1	Uji Validitas	30
3.6.2	Uji Reliabilitas	31
3.7	Analisis Regresi Linear Berganda	31
3.8	Uji Model	32
3.8.1	Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	32
3.8.2	Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F).....	33
3.9	Uji Hipotesis (Uji t).....	33
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		34
4.1	Analisis Deskriptif.....	34
4.1.1	Deskripsi Responden.....	34
4.1.2	Hasil Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)	37
4.1.3	Hasil Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (X2).....	39
4.1.4	Hasil Deskripsi Variabel Komunikasi interpersonal (X3).....	40
4.1.5	Hasil Deskripsi Variabel Keterlibatan pegawai (Y).....	42
4.1.6	Uji Validitas	45
4.1.7	Uji Realibilitas	47
4.2	Analisis Regresi Berganda	48
4.3	Uji Model	49
4.3.1	Uji F	50
4.3.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51
4.4	Uji Hipotesis (Uji t).....	52
4.5	Pembahasan	53
4.5.1	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan pegawai.....	54

4.5.2	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan pegawai.....	54
4.5.3	Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan pegawai.....	55
BAB V PENUTUP.....		58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Implikasi Manajerial.....	57
DAFTAR PUSTAKA		60

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Definisi Konsep dan Indikator.....	28
Tabel 4. 1 Identifikasi Responden Berdasarkan Departemen	34
Tabel 4. 2 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
Tabel 4. 3 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4. 4 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4. 5 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	38
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (X2)	39
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Komunikasi interpersonal (X3).....	41
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Keterlibatan pegawai (Y).....	42
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4. 11 Hasil Uji Realibilitas	48
Tabel 4. 12 Hasil Regresi berganda Coefficients.....	48
Tabel 4. 13 Hasil Uji F ANOVA	51
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi (R2)	52
Tabel 4. 14 Uji Hipotesis (uji t) Coefficients	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	62
Lampiran 2 Deskripsi Responden	68
Lampiran 3 Rekap Hasil Kuesioner	72
Lampiran 4 Output Analisis Statistik Deskriptif.....	106
Lampiran 5 Output Uji Validitas.....	122
Lampiran 6 Output Uji Reliabilitas.....	129
Lampiran 7 Output Uji Analisis Regresi Linear BergandaLampiran	131
Lampiran 8 Output Uji Koefisien Determinasi	132
Lampiran 9 Output Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	132
Lampiran 10 Output Uji Hipotesis.....	132
Lampiran 11 Catatan Kosultasi dan Bimbingan	133
Lampiran 12 Izin Penelitian	134
Lampiran 13 Turnitin Bebas Plagiarism	135
Lampiran 14 Turnitin Abstrak	136
Lampiran 15 Turnitin Bab I	138
Lampiran 16 Turnitin Skripsi.....	140
Lampiran 17 Turnitin Jurnal	142
Lampiran 18 FORMULIR PUBLIKASI ARTIKEL DI JURNAL ILMIAH	144
Lampiran 19 LAMPIRAN HALAMAN PENGESAHAN PUBLIKASI	145
Lampiran 20 HALAMAN PENGESAHAN	146
Lampiran 21 BERITA ACARA.....	147
Lampiran 22 LETTER OF AGREEMENT.....	148

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Semarang memiliki peran strategis dalam pengelolaan pendapatan daerah, yang merupakan salah satu aspek vital dalam pencapaian kemandirian keuangan daerah. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota Semarang, Bapenda diharapkan mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai target-target pendapatan daerah yang telah ditetapkan. Kinerja optimal dari setiap pegawai menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan ini.

Sebagai entitas yang mengelola seluruh sumber pendapatan daerah, Bapenda bertanggung jawab atas perumusan dan pelaksanaan kebijakan fiskal yang bertujuan untuk memaksimalkan pendapatan asli daerah (PAD). Pendapatan yang optimal dari sektor pajak dan retribusi daerah sangat penting untuk mendukung pembangunan dan kesejahteraan masyarakat Semarang. Oleh karena itu, Bapenda dituntut untuk melakukan berbagai upaya inovatif dan efisien dalam pengumpulan pendapatan serta dalam pengelolaan sumber daya yang ada. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, Bapenda perlu memastikan bahwa seluruh pegawai memiliki tingkat keterlibatan (employee engagement) yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Setiap organisasi wajib untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu pegawai agar dapat membentuk suatu komitmen terhadap

organisasi yang akan mencerminkan tingkat kesungguhan anggota dalam menjalankan tugas serta fungsinya (*Motivasi et al., n.d.*). Pada zaman modern ini, keunggulan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan agar tercapai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuannya. Mengingat globalisasi membawa perubahan dalam berbagai macam bidang kehidupan manusia maka sumber daya manusia bukan semata-mata hanya menjadi objek dalam pencapaian tujuan saja melainkan sekaligus menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Karyawan yang memiliki engagement terhadap perusahaan tempatnya bekerja akan tampak dari kinerja tim yang baik (Etania, 2022). Karyawan yang engaged tidak hanya berdampak positif terhadap dirinya sendiri tetapi juga kepada seluruh tim kerja. Dengan adanya employee engagement yang tinggi, profit perusahaan pun akan meningkat karena karyawan sungguh-sungguh memberikan yang terbaik melalui pekerjaan mereka. Employee engagement atau keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor yang krusial dalam mencapai kinerja optimal. Keterlibatan karyawan mencerminkan seberapa besar pegawai merasa termotivasi, terikat secara emosional, dan berkomitmen terhadap pekerjaan serta organisasinya. Dalam konteks Bapenda Kota Semarang, tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi diharapkan dapat mendukung pencapaian target-target organisasi dan meningkatkan efektivitas operasional.

Employee engagement menjadi perhatian utama dalam manajemen

sumber daya manusia karena keterlibatan karyawan yang tinggi terbukti dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, retensi karyawan, serta kepuasan pelanggan. Sebaliknya, karyawan yang tidak terlibat atau bahkan terdisengaged cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah, absen lebih sering, dan berpotensi menimbulkan masalah dalam hubungan kerja.

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55), menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan pegawai adalah kompetensi. Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Nurshilasari & Rijanti, 2021)

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan

memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik organisasi maupun pegawai. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya keterlibatan pegawai (Kariyamin et al., 2020).

Kepuasan Kerja yang dimaksud bukan hanya sebatas tugas sehari-hari karyawan melainkan mencakup kepuasan terhadap rekan kerja, manajer, kebijakan organisasi, dan dampak pekerjaan pada kehidupan pribadi karyawan. Job satisfaction juga meliputi respons emosional positif yang dialami pegawai saat melakukan pekerjaan dan saat pegawai hadir di tempat kerja (BasuMallick, 2021). Maka dari itu perusahaan perlu melakukan survei kepuasan kerja terhadap pegawai untuk meningkatkan performa organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) juga memainkan peran penting dalam membentuk tingkat keterlibatan pegawai. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek pekerjaan yang dapat memengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung merasa terlibat dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang untuk pengembangan karier dapat berdampak signifikan terhadap tingkat keterlibatan pegawai.

Sementara menurut Robbins, kepuasan kerja merujuk pada sikap

umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerjayang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya. Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya.

Munculnya komunikasi interpersonal yang tinggi pada karyawan di suatu perusahaan akan menjadikan karyawan efektif dalam bekerja sehingga

berdampak baik bagi perusahaan dan menghasilkan komitmen yang dirasakan karyawan berupa rasa memiliki terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan keterlibatan pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang.

Komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) yang efektif di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan pegawai untuk berinteraksi secara lebih terbuka, berbagi informasi, menyelesaikan konflik, dan membangun hubungan kerja yang positif. Di lingkungan organisasi seperti Bapenda Kota Semarang, di mana berbagai departemen dan fungsi harus bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, komunikasi yang efektif menjadi sangat krusial. Kurangnya komunikasi yang baik dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan akhirnya menurunkan tingkat keterlibatan pegawai. Dalam konteks Bapenda Kota Semarang, dimana terdapat kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang tinggi, memahami bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi interpersonal memengaruhi keterlibatan karyawan menjadi hal yang sangat penting. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi akan membantu Bapenda dalam mencapai target pendapatan daerah, meningkatkan efisiensi operasional, dan memenuhi harapan publik terhadap pelayanan yang berkualitas.

Secara terminologi, komunikasi interpersonal dapat kita pahami sebagai suatu komunikasi antar individu satu dengan yang lainnya yang mana individu-individu tersebut secara fisik melakukan proses interaksi dan saling

memberikan *feedback* secara bergantian. Komunikasi interpersonal ini dapat membentuk hubungan dengan orang lain melalui interaksi, percakapan atau pemeriksaan dan wawancara. Pendapat lain mengatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian sekaligus penerimaan pesan dari pengirim kepada penerima pesan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Secara langsung (primer) dapat terjadi apabila pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa melalui media atau perantara apapun.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas peneliti merasa perlu dan tertarik untuk menelaah lebih lanjut “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Keterlibatan Pegawai Pada Bapenda Kota Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah membahas judul penelitian yang ditentukan oleh penulis, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap keterlibatan pegawai pada Bapenda Kota Semarang?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap keterlibatan pegawai pada Bapenda Kota Semarang?
3. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap keterlibatan pegawai pada Bapenda Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap keterlibatan pegawai pada Bapenda Kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan pegawai pada Bapenda Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap keterlibatan pegawai pada Bapenda Kota Semarang.

1.4 Kegunaan/Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan praktis bagi pembaca. Adapun penjabaran dari manfaat penelitian ini yakni:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan sebagai referensi bagi pembaca atau peneliti selanjutnya, khususnya yang terkait dengan bagaimana meningkatkan keterlibatan pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan atau bantuan dalam penelitian dibidang SDM, bagi penelitian lainnya yang akan melakukan penelitian secara lebih mendalam.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan keterlibatan pada pegawai Bapenda Kota Semarang.

c. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal pada keterlibatan pegawai sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KAJIAN EMPIRIS DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka menyajikan teori-teori, studi penelitian, dan publikasi umum mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai dasar teoritis dalam pelaksanaan penelitian. Tinjauan Pustaka yang dapat dijadikan literatur dan landasan penelitian adalah sebagai berikut:

2.1.1 Keterlibatan Pegawai

Employee engagement adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Apakah pegawai memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dan dihargai (Robbins & Timothy, 2013). Selain itu, *employee engagement* juga dapat diartikan sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka, mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus. Serta tercapainya keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya (Sihombing, 2018).

Bakker (2011) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan dapat terbuka akan pengalaman baru. Keterlibatan kerja karyawan diidentifikasi dengan karyawan yang terlibat secara otentik, karyawan yang dapat meningkatkan kehadiran dan performanya (keterlibatan

fisik, kognitif, dan emosional) yang mampu mengarah kepada kinerja secara aktif dan sepenuhnya. konseptualisasi keterlibatan kerja karyawan menekankan bahwa pekerja yang mampu terlibat dapat menaruh banyak usaha dalam pekerjaan mereka karena mereka sangat kuat oleh Khan (Bakker 2017).

Keterlibatan karyawan dapat dikatakan sebagai "sumber daya" yang dapat diinvestasikan untuk memacu perkembangan organisasi ataupun perusahaan. Karyawan yang antusias terhadap pekerjaan, tenggelam dalam kegiatan kerja dan gigih saat berhadapan dengan tantangan dan rintangan yang ada merupakan ciri karyawan yang memiliki perasaan untuk terlibat yang tinggi terhadap pekerjaan yang ada (Bakker, 2017). Bakker, Schaufel, dkk (2008) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja ditandai dengan adanya tingkat energi yang tinggi dan kuat dan dapat diidentifikasi dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan perasaan yang bersifat positif seperti antusias, gairah dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati.

Schaufeli & Bakker (2008) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dicirikan dengan istilah 3S (*Say, Stay, dan Strive*). *Say* maksudnya adalah secara konsisten kemampuan berbicara dalam konteks yang positif dalam hal organisasi dimana karyawan yang bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan baru serta terhadap pelanggan. *Stay* maksudnya adalah memiliki keinginan untuk menjadi anggota tetap dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Strive* maksudnya adalah menyumbangkan waktu yang dimiliki,

tenaga dan kekuatan serta inisiatif dalam berkontribusi terhadap kesuksesan bisnis organisasi/instansi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dibentuk oleh tiga aspek yakni *Vigor* (kekuatan, semangat), *Dedication* (berperan penuh terhadap kemajuan organisasi/perusahaan), *Absorption* (keasyikan/terlalu menikmati pekerjaan yang dimiliki).

2.1.2 Indikator Keterlibatan Pegawai

Indikator yang dapat mengukur variabel keterlibatan pegawai menurut Shuck dkk (2016) antara lain: Indikator keterlibatan pegawai antara lain :

1. Saya merasa bahwa keamanan dalam bekerja lebih penting dibandingkan sering berpindah kerja.
2. Loyalitas kepada Pemerintah Kota Semarang tidak selalu menjadi prioritas utama saya.
3. Saya merasa mutasi kerja sebagai kesempatan untuk perkembangan karier.
4. Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap setia kepada Bapenda Kota Semarang.
5. Kesetiaan saya kepada Bapenda Kota Semarang lebih penting daripada ke instansi lain.
6. Sejak kecil, saya diajarkan untuk menghargai dan setia kepada tempat kerja / kantor.
7. Saya percaya bahwa loyalitas jangka panjang kepada satu instansi memberikan kemantapan karier.
8. Saya merasa bahwa loyalitas kepada Bapenda Kota Semarang sepanjang karier tidak lagi relevan di dunia kerja saat ini.
9. Bapenda Kota Semarang memberikan banyak peluang bagi pengembangan profesional saya.
10. Saya mendapatkan pengakuan dan apresiasi atas kerja keras saya di Bapenda Kota Semarang.

11. Nilai AKHLAK yang dianut oleh ASN Kota Semarang sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya.
12. Hubungan saya dengan rekan kerja membuat saya merasa seperti berada di keluarga besar.
13. Saya bangga menceritakan tentang pekerjaan saya di Bapenda Kota Semarang.
14. Saya bersedia untuk tetap bekerja di Bapenda Kota Semarang selama memasuki tugas akhir.
15. Gaji dan tunjangan yang saya terima di Bapenda Kota Semarang cukup memadai.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk dapat melakukan aktifitas dan menjadikan kekuatan pada diri orang tersebut untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta produktivitas dengan melibatkan lebih banyak para pekerja sehingga dapat memberikan pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan. Motivasi merupakan proses dimana seseorang mendapatkan semangat dan dorongan untuk sebuah pencapaian yang telah ditentukan. Seorang anggota yang memiliki motivasi tinggi biasanya anggota tersebut juga memiliki kinerja yang baik yang berujung pada pencapaian komitmen kerja secara maksimal (*Motivasi et al., n.d.*).

2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ngilim Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu Menggerakkan, Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku dan Untuk menjaga atau menopang tingkah laku. Adapun indikator motivasi kerja pada penelitian ini antara lain:

1. Saya merasa senang dan puas saat melakukan tugas pekerjaan.
2. Saya menemukan kesenangan dan kegembiraan dalam setiap melaksanakan pekerjaan.
3. Ada banyak momen menyenangkan yang saya alami selama bekerja.
4. Pekerjaan ini membantu saya mencapai cita-cita dan tujuan pribadi saya.
5. Pekerjaan ini sesuai dengan jalur karier yang saya rencanakan.
6. Pekerjaan ini mencerminkan prinsip dan nilai-nilai yang saya pegang.
7. Saya selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dan meraih prestasi dalam pekerjaan saya.
8. Pekerjaan ini sangat penting bagi saya dan saya berusaha keras untuk tidak mengecewakan.
9. Saya menjaga reputasi profesional saya melalui pekerjaan ini.
10. Pekerjaan ini memungkinkan saya untuk menikmati kualitas hidup yang baik.
11. Pendapatan dari pekerjaan ini cukup besar untuk memenuhi kebutuhan saya.
12. Gaji yang saya terima dari pekerjaan ini adalah motivasi utama saya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011:263). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif

terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut Hani Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Terdapat beberapa teori kepuasan, yang terdiri dari: 1. Teori Ketidakesesuaian (*Discrepancy Theory*) Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan; *Difference between how much of something there should be and how much there is now*. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy antara should be (expectation, needs, or values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimal yang diinginkan telah dipenuhi. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy*

yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

Teori Keadilan (*Equity Theory*) *Equity theory* dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zlaznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut Wexley&Yukl (2003:131). Elemen-elemen dari teori keadilan ada tiga yaitu: 1. Input adalah: “ *anything of value that the employee perceives that he contributes to his job* “. Ini berarti input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini misalnya: *education, experience, skill, amount of effort expected, number of hours worked, and personal tools* dan sebagainya. 2. *Outcomes*. *Outcomes is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*. Ini berarti *outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya seperti misalnya: *pay, fringe benefits, status symbols, recognition, opportunity for achievement or selfexpression*. 3. *Comparison Person*. *Comparison person* ialah kepada oranglain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input-outcomes yang dimilikinya. *Comparison person* ini merupakan seseorang di perusahaan yang sama, atau tempat lain, atau bisa

pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau(*the comparison person may be someone in the same organization. someone in a different organization, or even the person himself in a previous job*).

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada, dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Karakteristik Individu
- b. Variabel Situasional
- c. Karakteristik Pekerjaan

2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat (Prayogo, 2019). Pada penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Saya menerima pengakuan atas kinerja yang tinggi yang saya lakukan.
2. Saya merasa dekat dengan rekan-rekan kerja di Bapenda Kota Semarang.
3. Saya merasa nyaman bekerja di Bapenda Kota Semarang.
4. Saya merasa aman dalam bekerja di Bapenda Kota Semarang.
5. Saya percaya bahwa manajemen Bapenda Kota Semarang peduli terhadap kesejahteraan Pegawai.
6. Secara keseluruhan, saya percaya bahwa pekerjaan di Bapenda Kota Semarang baik untuk kesehatan fisik saya.
7. Gaji saya di Bapenda Kota Semarang cukup baik.
8. Bakat dan keterampilan saya digunakan sepenuhnya di Bapenda Kota Semarang.
9. Saya dapat berhubungan baik dengan atasan saya di Bapenda Kota Semarang.

10. Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan pekerjaan saya di Bapenda Kota Semarang.

2.1.7 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian pesan secara verbal maupun nonverbal antara dua orang atau lebih yang saling memengaruhi (Sforzando, 2013). Menurut R. Wayne Pace, komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah proses komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Ini memungkinkan komunikator menyampaikan pesan secara langsung dan komunikan menanggapi pada saat yang bersamaan.

2.1.8 Indikator Komunikasi Interpersonal

Disisi lain menurut Sendjaja selain pengertian dari komunikasi interpersonal ada juga yang lebih penting diperhatikan juga, yaitu mengenai karakter dari komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) guna mengetahui apakah sebuah komunikasi yang terjalin itu merupakan komunikasi interpersonal atau bukan. Terdapat beberapa indikator dari komunikasi interpersonal yaitu:

1. Saya sering berkomunikasi kepada rekan kerja tentang perasaan mereka terkait pekerjaan.
2. Rekan kerja sering mendatangi saya untuk berdiskusi tentang masalah pekerjaan.
3. Saya sering mendapatkan pertanyaan dari wajib pajak untuk konsultasi ataupun komplain.
4. Rekan kerja sering memuji saya karena kemampuan saya.
5. Saya selalu mengemukakan pendapat saya dengan hati nurani (jujur) dalam rapat atau diskusi.
6. Saya yakin bahwa berbicara dengan rekan kerja akan menghasilkan solusi yang baik.

7. Saya sering memberikan contoh konkret saat menjelaskan prosedur atau tugas kepada wajib pajak.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil
1	Setiawan (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Motivasi Kerja	Keterlibatan Pegawai	Signifikan
2	Supiati (2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Keterlibatan pegawai pada PT Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo	Motivasi Kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
			Disiplin Kerja		Tidak Signifikan
3	Prasada (2020)	Pengaruh Komunikasi interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Keterlibatan pegawai Pada DHL Logistic di Jakarta	Komunikasi interpersonal	Keterlibatan pegawai	Signifikan
4	Frederica (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keterlibatan pegawai Karyawan (Studi pada Karyawan PT Transito Adiman Jati)	Motivasi Kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
5	Wendra (2020)	Hubungan Antara Komunikasi interpersonal Dengan Keterlibatan pegawai Karyawan Lapangan PT.BAS	Komunikasi interpersonal	Keterlibatan pegawai	Signifikan
6	Nurrahmi (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan pegawai Dan	Motivasi Kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan

		Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau)			
7	Oupen (2020)	Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Keterlibatan pegawaiional Guru SD	Disiplin Kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
			Motivasi Kerja		Signifikan
8	Sampurno (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda	Motivasi Kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
9	Surito (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan pegawai Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Disiplin Kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
10	Miftachudin (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan pegawai	Motivasi Kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
11	Mardianti (2019)	Pengaruh Komunikasi interpersonal Terhadap Keterlibatan pegawaiional Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat	Komunikasi interpersonal	Keterlibatan pegawai	Signifikan
12	Saputra (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan pegawaiional	Motivasi Kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
13	Cahyadi (2018)	Hubungan Antara Komunikasi interpersonal Dengan Keterlibatan pegawai Karyawan	Komunikasi interpersonal	Keterlibatan pegawai	Signifikan
14	Purnama (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan	Motivasi Kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan

		pegawaional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang)			
15	Manurung (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Keterlibatan pegawai	Disiplin Kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
			Motivasi Kerja		Signifikan
16	Angraini & Fauzan (2022)	Pengaruh Kompetensi, Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan pegawaional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)	Kepuasan kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
			Motivasi Kerja		Tidak Signifikan
17	Abidin <i>et al.</i> (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Keterlibatan pegawai Di Rumah Sakit Smc Samarinda	Kepuasan kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
18	Qurbani & Solihin (2021)	"Peningkatan Keterlibatan pegawai melalui Penguatan Kepuasan kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja"	Kepuasan kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan
19	Bernadian (2018)	Hubungan Self efficiency (kepuasan kerja) dengan keterlibatan pegawai pada anggota unit kegiatan mahasiswa komunitas studio tiga	Kepuasan kerja	Keterlibatan pegawai	Signifikan

Sumber: Dielaborasi dari berbagai penelitian terdahulu, 2022

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian teori-teori di atas, maka dapat ditarik hasil penelitian yang relevan sebagai hipotesis penelitian sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan pegawai

Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk dapat melakukan aktifitas dan menjadikan kekuatan pada diri orang tersebut

untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Pada saat motivasi pada diri seorang pegawai meningkat maka dapat memicu peningkatan pada keterlibatan pegawai pegawai yaitu suatu keadaan di mana pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotanya dalam organisasi tersebut. Motivasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta produktivitas dengan melibatkan lebih banyak para pekerja sehingga dapat memberikan pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan. Motivasi merupakan proses dimana seseorang mendapatkan semangat dan dorongan untuk sebuah pencapaian yang telah ditentukan.

Penelitian sebelumnya Setiawan (2022), Supiati (2022), Frederica (2020), Nurrahmi (2020), Oupen (2020), Sampurno (2020), Miftachudin (2019), Saputra (2018), Purnama (2016), Manurung (2016) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai. Namun berbeda halnya dengan Anggraini & Fauzan (2022) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan keterlibatan pegawai. Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai

Kepuasan Kerja merupakan keyakinan seseorang atas kapabiilitasnya untuk menghasilkan suatu pencapaian tertentu. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja melaksanakan tugasnya dengan senang 'enjoyable' dan selalu mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-

tindakannya dengan cerdas dan siap menghadapi tantangan dan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja mempengaruhi bagaimana seseorang merasa (*feel*), berpikir (*think*), memotivasi (*motivate*) dirinya dan bagaimana berperilaku (*behave*). Ketika terdapat peningkatan pada efikasi seorang pegawai maka dapat mengakibatkan peningkatan keterlibatan pegawai, pegawai akan lebih memihak pada suatu organisasi begitu pula pada visi, misi dan tujuan organisasi tersebut serta lebih menguatkan niat untuk terus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraini & Fauzan (2022), *Abidin et al.* (2016), Qurbani & Solihin (2021), Hamas Bernadian (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai. Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan pegawai

2.3.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Keterlibatan Pegawai

Komunikasi interpersonal ialah semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Berpijak pada pengertian bahwa komunikasi interpersonal menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa komunikasi interpersonal mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Semakin tinggi

komunikasi interpersonal seorang pegawai maka dipercaya dapat membantu naiknya keterlibatan pegawai.

Sejalan dengan penelitian Wendra (2020), Prasada (2020), Mardianti (2019), Cahyadi (2018) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan keterlibatan pegawai.

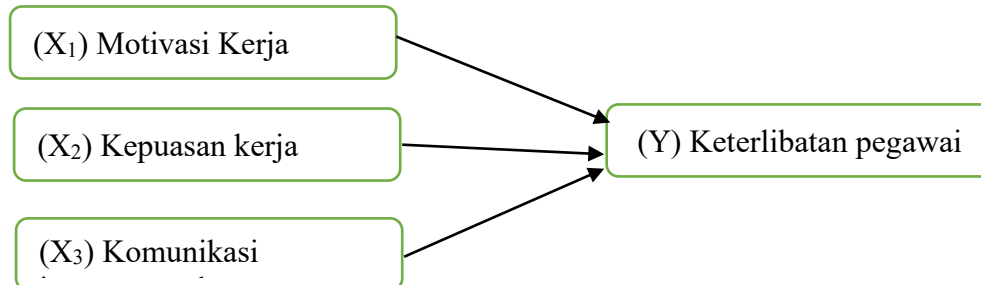
Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap Keterlibatan pegawai

2.4 Model Empiris Penelitian

Model empiris pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Empiris Penelitian



2.5 Model Matematis

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$KP = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 KK + \beta_3 KI + e$$

Keterangan :

KP = Variabel Keterlibatan Pegawai

MK = Variabel Motivasi Kerja

KK = Variabel Kepuasan Kerja

KI = Variabel Komunikasi Interpersonal

α = Konstanta

β_{1-3} = Koefisien Variabel X_1 - X_3

e = *error*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah pegawai Bapenda Kota Semarang. Objek penelitian dipilih berdasarkan kemudahan pengumpulan data dan kemudian dijadikan sebagai bahan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap keterlibatan pegawai pada Bapenda Kota Semarang.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bapenda Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* artinya teknik sampling yang cukup sering dipergunakan. Metode ini memakai kriteria yang telah dipilih sang peneliti pada menentukan sampel. (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan survei lapangan, wawancara dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *judgemental sampling*, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011, p.68). Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden.

3.3 Jenis dan Teknik Pengambilan Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Arikunto (2002) data adalah segenap fakta dan angka yang menjadi bahan dalam penyusunan suatu informasi, sedangkan informasi

adalah hasil dari pengolahan data dan digunakan untuk keperluan tertentu. Data Primer diperoleh melalui observasi dan hasil pembagian kuisisioner kepada Bapenda Kota Semarang. Data sekunder berupa hasil penelusuran di internet terkait artikel, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat digunakan peneliti sebagai referensi dengan penelitian yang dilakukan.

3.3.2 Teknik Pengambilan Data

Terdapat beberapa teknik dalam pengambilan data (Hasan, 2003). Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelusuran Literatur

Penelusuran literatur dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data melalui penggunaan sebagian atau seluruh data atau hasil dari penelitian sebelumnya. Teknik ini dapat disebut dengan observasi tidak langsung.

2. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan (observasi) adalah teknik pengumpulan data dengan turun langsung ke lapangan terhadap obyek yang diteliti (populasi). Pengamatan ini dapat disebut dengan penelitian lapangan.

3. Angket (Kuisisioner)

Menurut Sugiyono (2013), kuisisioner merupakan pengumpulan data dengan cara memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pada penggunaan kuisisioner, pengukuran persepsi responden menggunakan *skala linkert*. Pada penelitian ini, untuk memudahkan

responden dalam menjawab kuisioner, maka skala penilaian sebagai berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

3.4 Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3. 1 Definisi Konsep dan Indikator

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Indikator
Keterlibatan Pegawai	<i>Employee engagement</i> adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Apakah pegawai memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dan dihargai (Robbins & Timothy, 2013). Selain itu, <i>employee engagement</i> juga dapat diartikan sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka, mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus. Serta tercapainya keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya (Sihombing, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>) 2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>) 3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>). Allen & Meyer (1990)
Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi, 2. Prestasi kerja, 3. Pekerjaan itu sendiri, 4. Penghargaan, 5. Tanggung jawab, 6. Pengakuan dan 7. Keberhasilan dalam bekerja

	<p>menguntungkan kedua belah pihak baik organisasi maupun pegawai. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya keterlibatan pegawai (Kariyamin et al., 2020).</p>	
Kepuasan Kerja	<p>Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat (Prayogo, 2019).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individu yakin atas kemampuan diri dalam mengatasi kesulitan tugas 2. Keyakinan yang dimiliki mahasiswa dalam menghadapi kesulitan mencari referensi atau sumber pustaka. 3. Individu tekun dalam menyelesaikan tugas. 4. Individu mampu menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan. 5. Individu mampu menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.
Komunikasi Interpersonal	<p>Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian pesan secara verbal maupun nonverbal antara dua orang atau lebih yang saling memengaruhi (Sforzando, 2013). Menurut R. Wayne Pace, komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah proses komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Ini memungkinkan komunikator menyampaikan pesan secara langsung dan komunikan menanggapi pada saat yang bersamaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sebagai Central Life Interest 2. Pendekatan Moral untuk bekerja 3. Motivasi Kerja Intrinsik

Sumber: Berbagai Jurnal yang Telah Diolah 2022

3.5 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2011), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varians, maksimum, minimum, sum, range kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). Pada bagian ini dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat dari data penelitian dan hubungan yang antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menguraikan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Variabel penelitian yaitu sesuatu yang berbentuk apa saja yang sudah ditetapkan oleh para peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian setelah itu ditarik kesimpulan hasil dari informasi tersebut (Sugiyono, 2008).

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksud. Uji ini digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat mengukur konstruk. Dalam penelitian ini untuk pengujian validitas

menggunakan analisis faktor, karena alat ini merupakan salah satu metode *statistic multivariate* yang bertujuan untuk meringkas atau mengurangi data (variabel) yang akan diperlukan dalam analisis. Dengan menggunakan program SPSS, maka apabila *Kaiser-Meyen-Oklin Measur of Sampling Adequancy* (KMO MSA) lebih dari 0,5 kecukupan sampling dianggap cukup dan analisis faktor dapat dilanjutkan. Sedangkan apabila *loading* faktor lebih 0,4 maka pertanyaan dalam kuisisioner dianggap valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini berfungsi untuk mengukur dan mengetahui tingkat pada stabilitas kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga hasil kuesioner tersebut dapat dihandalkan dalam uji reliabilitas, walaupun penelitian tersebut dilakukan tidak hanya sekali dengan kuesioner yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan pada kuesioner adalah konsisten dari waktu ke waktu. Lalu untuk mengukur reliabilitas dengan uji stastistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,70$ (Ghozali, 2011:48).

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan analisis statistik regresi linier untuk menghubungkan suatu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Metode analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dalam Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komunikasi Interpersonal (X3) terhadap Keterlibatan Pegawai (Y). Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$KP = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 KK + \beta_3 KI + e$$

Keterangan :

KP = Variabel Keterlibatan pegawai

MK = Variabel Motivasi Kerja

KK = Variabel Kepuasan Kerja

KI = Variabel Komunikasi Interpersonal

α = Konstanta

β_{1-3} = Koefisien Variabel X_1 - X_3

e = *error*

3.8 Uji Model

3.8.1 Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo, 2012).

Koefisien determinasi pada intinya yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2017).

3.8.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F yaitu pada hakikatnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model tersebut mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017). Apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka model layak digunakan dalam penelitian.

3.9 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian dilakukan dengan *t-test*, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan signifikan, dan begitu pula sebaliknya (Solimun, 2017). Uji hipotesis responden dapat diterima jika :

1. Apabila jika signifikan $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak

Artinya secara individual variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Apabila jika signifikan $\leq 0,05$, maka Hipotesis diterima

Artinya secara individual masing – masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Responden

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Departemen

Gambaran deskripsi responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 1Identifikasi Responden

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Fungsional	1	1,0 %
Staff	95	93,1 %
Struktural	6	5,9 %
Total	102	100,00 %
Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	1	1,0 %
1 - 3 tahun	13	12,7 %
10 tahun ke atas	60	58,8 %
4 - 6 tahun	17	16,7 %
7 – 10 tahun	11	10,8 %
Total	102	100,00 %
Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	6	5,9 %
25-34 tahun	24	23,5 %
35-44 tahun	24	23,5 %
45-54 tahun	36	35,3 %
55 tahun ke atas	12	11,8%
Total	102	100,00 %
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	42	41,2%
Wanita	60	58,8%
Total	102	100,00 %
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3/ Sarjana Muda	9	8,8 %
S1/ Sarjana	77	75,5 %
S2/ Magister	11	10,8 %
SMA/ Sederajat	5	4,9 %
Total	102	100,00 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 100 responden dari Bapenda Kota Semarang yang diambil sebagai responden yang terbanyak yaitu Masa Kerja dan Pendidikan Terakhir S1.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran deskripsi responden berdasarkan karakteristik Lama Bekerja yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10 tahun	26	24,8 %
2	11-20 tahun	53	50,5 %
3	21-30 tahun	23	21,9 %
4	31-40 tahun	3	2,9 %
	Total	105	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 105 responden di Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang, masa jabatan paling banyak adalah 11 – 20 tahun dengan jumlah 53 orang (50,5%), sedangkan responden dengan masa jabatan tersedikit adalah 31 – 40 tahun sejumlah 3 orang (2,9%). Dapat disimpulkan jika sebagian besar pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang memiliki masa jabatan 11 – 20 tahun.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Gambaran deskripsi responden berdasarkan karakteristik Usia yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	> 51 tahun	11	10,5 %
2.	20-30 tahun	27	25,7 %
3.	31-40 tahun	46	43,8 %
4.	41-50 tahun	21	20,0 %
Total		105	100,0 %

Sumber: Data primer yang diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 105 responden yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang, memiliki usia paling banyak yaitu 31 – 40 tahun yaitu 46 orang (43,8%), dan usia paling sedikit yaitu >51 tahun sebanyak 11 orang (10,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang berusia di usia produktif yaitu diantara 31 – 40 tahun.

4. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran deskripsi responden berdasarkan karakteristik Jenis Kelamin yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	63	60%
2	Wanita	43	40%
Total		105	100%

Sumber: Data primer yang diolah,2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 105 responden Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang adalah Pria yaitu sebanyak 63 orang (60%), dan sisanya adalah Wanita yaitu sebanyak 43 orang

(40%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang mayoritas adalah Pria.

5. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran deskripsi responden berdasarkan karakteristik Pendidikan Terakhir yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	D3	19	18,1 %
2	S1	55	52,4 %
3	S2	18	17,1 %
4	S3	2	1,9 %
5	SMA Sederajat	11	10,5 %
Total		105	100 %

Sumber: Data primer yang diolah,2023

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 105 responden Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang paling banyak yaitu Sarjana dengan jumlah 55 orang (52,4%), dan paling sedikit adalah Program Doktor yaitu sebanyak 2 orang (1,9%). Dapat disimpulkan bahwa Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang mayoritas adalah Sarjana.

4.1.2 Hasil Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif pada variabel Motivasi Kerja (X1), berikut ini adalah rekapitulasi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja antara lain:

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator Motivasi Kerja	Skor	Frekuensi	Persentase	Mean
X1.1	3	2	1.9	4.2190
	4	78	74.3	
	5	25	23.8	
X1.2	3	1	1.0	4.0952
	4	93	88.6	
	5	11	10.5	
X1.3	2	1	1.0	3.8286
	3	24	22.9	
	4	72	68.6	
	5	8	7.6	
X1.4	2	1	1.0	4.1619
	3	2	1.9	
	4	81	77.1	
	5	21	20.0	
X1.5	2	1	1.0	3.8571
	3	22	21.0	
	4	73	69.5	
	5	9	8.6	
X1.6	2	1	1.0	3.8286
	3	23	21.9	
	4	74	70.5	
	5	7	6.7	

Sumber: Data primer yang diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari jawaban responden dalam menggunakan skala likert 1-5 pada variabel Motivasi Kerja (X1) mendapatkan nilai tertinggi X1.1 yaitu sebesar 4,2190 sedangkan pernyataan X1.6 mendapat penilaian paling rendah yaitu sebesar 3,8286

Artinya Motivasi Kerja yang terbentuk dengan tujuh indikator sudah dipersepsikan baik oleh responden dan sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator yang berbentuk Motivasi Kerja.

4.1.3 Hasil Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif pada Kepuasan kerja (X2), berikut ini adalah rekapitulasi jawaban responden pada variabel Kepuasan kerja.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (X2)

Indikator Kepuasan kerja	Skor	Frekuensi	Persentase	Mean
X2.1	3	7	6.7	4.1810
	4	72	68.6	
	5	26	24.8	
X2.2	3	2	1.9	4.4000
	4	59	56.2	
	5	44	41.9	
X2.3	3	3	2.9	4.0667
	4	92	87.6	
	5	10	9.5	
X2.4	3	7	6.7	4.0286
	4	88	83.8	
	5	10	9.5	
X2.5	3	3	2.9	4.2381
	4	74	70.5	
	5	28	26.7	
X2.6	3	1	1.0	4.0762
	4	95	90.5	

	5	9	8.6	
X2.7	3	2	1.9	4.0667
	4	94	89.5	
	5	9	8.6	
X2.8	3	3	2.9	4.1905
	4	79	75.2	
	5	23	21.9	
X2.9	3	2	1.9	4.1048
	4	90	85.7	
	5	13	12.4	
X2.10	3	3	2.9	4.1048
	4	88	83.8	
	5	14	13.3	

Sumber: Data primer yang diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa dari jawaban responden dalam menggunakan skala likert 1-5 pada variabel Kepuasan kerja (X2) mendapatkan nilai tertinggi X2.2 yaitu sebesar 4,4000 sedangkan pernyataan X2.4 mendapat penilaian paling rendah yaitu sebesar 4,0286 Artinya Kepuasan kerja yang terbentuk dengan lima indikator sudah dipersepsikan baik oleh responden dan sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator yang berbentuk Kepuasan kerja.

4.1.4 Hasil Deskripsi Variabel Komunikasi interpersonal (X3)

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif pada variabel Komunikasi interpersonal (X3), berikut ini adalah rekapitulasi jawaban responden pada variabel Komunikasi interpersonal antara lain:

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Komunikasi interpersonal (X3)

Indikator	Skor	Frekuensi	Persentase	Mean
X3.1	3	11	10.5	3.9810
	4	85	81.0	
	5	9	8.6	
X3.2	2	3	2.9	3.8476
	3	20	19.0	
	4	72	68.6	
	5	10	9.5	
X3.3	2	1	.1.0	4.0381
	3	4	3.8	
	4	90	85.7	
	5	10	9.5	
X3.4	2	1	1.0	4.0571
	3	6	5.7	
	4	84	80.0	
	5	14	13.3	
X3.5	3	9	8.6	4.1333
	4	73	69.5	
	5	23	21.9	
X3.6	4	77	73.3	4.2667
	5	28	26.7	
X3.7	2	3	2.9	3.9048
	3	11	10.5	
	4	84	80.0	
	5	7	6.7	
X3.8	3	1	1.0	4.2857
	4	73	69.5	
	5	31	29.5	
X3.9	3	1	1.0	4.0857
	4	94	89.5	
	5	10	9.5	
X3.10	3	6	5.7	4.1048
	4	82	78.1	
	5	17	16.2	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa dari jawaban responden dalam menggunakan skala likert 1-5 pada variabel Komunikasi interpersonal (X3) mendapatkan nilai tertinggi X3.8 yaitu sebesar 4,2857 sedangkan pernyataan X3.1 mendapat penilaian paling rendah yaitu sebesar 3,910 Artinya Komunikasi interpersonal yang terbentuk dengan lima indikator sudah dipersepsikan baik oleh responden dan sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator yang berbentuk Komunikasi interpersonal.

4.1.5 Hasil Deskripsi Variabel Keterlibatan pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif pada variabel Keterlibatan pegawai (Y), berikut ini adalah rekapitulasi jawaban responden pada variabel Keterlibatan pegawai antara lain:

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Keterlibatan pegawai (Y)

Indikator	Skor	Frekuensi	Persentase	Mean
Y.1	3	31	29.5	3.8667
	4	57	54.3	
	5	17	16.2	
Y.2	2	5	4.8	3.6667
	3	35	33.3	
	4	55	52.4	
	5	10	9.5	
Y.3	2	10	9.5	3.6000
	3	26	24.8	
	4	65	61.9	
	5	4	3.8	
Y.4	3	4	.3.8	4.1429

	4	82	78.1	
	5	19	18.1	
Y.5	3	8	7.6	4.0857
	4	80	76.2	
	5	17	16.2	
Y.6	2	6	5.7	3.7905
	3	19	18.1	
	4	71	67.6	
	5	9	8.6	
Y.7	3	14	13.3	3.9714
	4	80	76.2	
	5	11	10.5	
Y.8	3	9	8.6	4.0190
	4	85	81.0	
	5	11	10.5	
Y.9	1	1	1.0	3.7429
	2	7	6.7	
	3	18	17.1	
	4	71	67.6	
	5	8	7.6	
Y.10	2	6	5.7	3.7048
	3	23	21.9	
	4	72	68.6	
	5	4	3.8	
Y.11	3	10	9.5	4.0286
	4	82	78.1	
	5	13	12.4	
Y.12	2	8	7.6	3.6857
	3	21	20.0	
	4	72	68.6	
	5	4	3.8	
Y.13	2	2	1.9	3.7429
	3	27	25.7	
	4	72	68.6	
	5	4	3.8	
Y.14	1	4	3.8	3.4857
	2	8	7.6	
	3	27	25.7	

	4	65	61.9	
	5	1	1.0	
Y.15	2	1	1.0	3.9714
	3	11	10.5	
	4	83	79.0	
	5	10	9.5	
Y.16	1	1	1.0	3.7429
	2	7	6.7	
	3	14	13.3	
	4	79	75.2	
	5	4	3.8	
Y.17	1	1	1.0	3.8952
	3	13	12.4	
	4	86	81.9	
	5	5	4.8	
Y.18	3	8	7.6	4.0286
	4	86	81.9	
	5	11	10.5	
Y.19	1	1	1.0	3.7524
	2	5	4.8	
	3	17	16.2	
	4	78	74.3	
	5	4	3.8	
Y.20	3	4	3.8	4.1905
	4	77	73.3	
	5	24	22.9	
Y.21	1	1	1.0	3.8667
	2	1	1.0	
	3	12	11.4	
	4	88	83.8	
	5	3	2.9	
Y.22	3	4	3.8	4.0952
	4	87	82.9	
	5	14	13.3	
Y.23	2	1	1.0	4.0952
	3	4	3.8	
	4	84	80.0	
	5	16	15.2	

Y.24	3	4	3.8	4.0190
	4	95	90.5	
	5	6	5.7	

Sumber: Data primer yang diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa dari jawaban responden dalam menggunakan skala likert 1-5 pada variabel Keterlibatan pegawai (Y) mendapatkan nilai tertinggi Y.4 yaitu sebesar 4,1429 sedangkan pernyataan Y.14 mendapat penilaian paling rendah yaitu sebesar 3,4857 Artinya Keterlibatan pegawai yang terbentuk dengan lima indikator sudah dipersepsikan baik oleh responden dan sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai indikator yang berbentuk Keterlibatan pegawai

4.1.6 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Santoso, 2009), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor dengan kriteria nilai KMO (Kasier-Meyer-Olkhin) yang nilainya harus lebih dari 0,50 (Ghozali, 2013) serta nilai loading factor yang tinggi harus lebih dari 0,4 (Santoso, 2006).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.861	X1.1	0.697	Valid
		X1.2	0.722	Valid
		X1.3	0.671	Valid
		X1.4	0.736	Valid
		X1.5	0.708	Valid
		X1.6	0.689	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0.867	X1.7	0.640	Valid
		X1.8	0.769	Valid
		X1.9	0.666	Valid
		X1.10	0.658	Valid
		X1.11	0.638	Valid
		X1.12	0.542	Valid
		X2.1	0.620	Valid
		X2.2	0.756	Valid
		X2.3	0.876	Valid
		X2.5	0.845	Valid
Komunikasi Interpersonal (X3)	0.803	X2.6	0.776	Valid
		X2.7	0.619	Valid
		X2.8	0.696	Valid
		X2.9	0.658	Valid
		X2.10	0.797	Valid
		X3.1	0.709	Valid
		X3.2	0.734	Valid
		X3.3	0.649	Valid
		X3.4	0.620	Valid
		X3.5	0.731	Valid
Keterlibatan Pegawai (Y) Variabel Motivasi Kerja (X1)	0.905 KMO 0.861	X3.6	0.774	Valid
		X3.7	0.756	Valid
		Y.1	0.600	Valid
		Y.4	0.750	Valid
		Y.5	0.741	Valid
		Y.6	0.678	Valid
		Y.7	0.683	Valid
		Y.9	0.707	Valid
		Y.10	0.701	Valid
		Y.11	0.754	Valid
		Y.12	0.716	Valid
		Y.13	0.666	Valid
		Y.14	0.693	Valid
		Y.15	0.709	Valid
		Indikator		Loading

		Factor	
	X1.1	0.697	Valid
	X1.2	0.722	Valid
	X1.3	0.671	Valid
	X1.4	0.736	Valid
	X1.5	0.708	Valid
	X1.6	0.689	Valid
	X1.7	0.640	Valid
	X1.8	0.769	Valid
	X1.9	0.666	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Nilai KMO dari masing masing variabel penelitian lebih besar dari 0,50 yang berarti sampel yang dibutuhkan telah terpenuhi. Selain itu nilai komponen matrik dari masing masing indikator sudah menunjukkan lebih besar dari 0,4 kecuali pada Y.2, Y.3 dan Y.8 sehingga seluruh indikator dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

4.1.7 Uji Realibilitas

Menurut (Umar, 2009) menyatakan bahwa realibilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau kekuatan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Uji realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana jawaban seseorang terhadap pertanyaan yaitu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur realibilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.6 menurut (Nunnaly 1969) (dalam Ghozali 2007:133)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,886	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,904	0,6	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,831	0,6	Reliabel
Keterlibatan Pegawai (Y)	0,903	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah,2024

Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,886, Kepuasan Kerja sebesar 0,904, Komunikasi Interpersonal sebesar 0,831, dan Keterlibatan Pegawai sebesar 0,903 memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Keterlibatan Pegawai itu dinyatakan Reliabel atau Konsisten.

4.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel independen (Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komunikasi interpersonal) terhadap variabel dependen yaitu Keterlibatan pegawai. Adapun persamaan regresi berganda yang dipergunakan. Model Regresi linier berganda yang digunakan adalah :

Tabel 4. 12 Hasil Regresi berganda *Coefficients*

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.019	2.628		1.149	.254
	Motivasi Kerja	2.338	1.111	.194	2.105	.038
	Kepuasan Kerja	7.026	1.104	.587	6.362	.000

Komunikasi Interpersonal	1.888	.804	.164	2.349	.021
a. Dependent Variable: Keterlibatan Pegawai					

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,194 X_1 + 0,587 X_2 + 0,164 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Keterlibatan Pegawai

X₁ : Variabel Motivasi Kerja

X₂ : Variabel Kepuasan Kerja

X₃ : Variabel Komunikasi Interpersonal

β₁ : Koefisien Regresi dari Motivasi Kerja

β₂ : Koefisien Regresi dari Kepuasan Kerja

β₃ : Koefisien Regresi dari Komunikasi Interpersonal

e : Error

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,194 (Positif) yang mengandung arti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pegawai. Nilai Sig 0,038 < 0,05 maka semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi Keterlibatan Pegawai. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,194 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Keterlibatan Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pegawai diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif pada Keterlibatan Pegawai. Proses terbentuknya Keterlibatan Pegawai.
2. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,587 (Positif) yang mengandung arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pegawai. Nilai Sig 0,000 < 0,05 maka semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin tinggi Keterlibatan Pegawai. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,587 menunjukkan arah positif

dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Keterlibatan Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pegawai diterima.

3. Variabel Komunikasi Interpersonal mempunyai nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,164 (Positif) yang mengandung arti bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pegawai. Nilai Sig 0,021 < 0,05 maka semakin baik Komunikasi Interpersonal maka semakin tinggi Keterlibatan Pegawai. Nilai koefisien regresi Komunikasi Interpersonal sebesar 0,164 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Keterlibatan Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pegawai diterima.

4.3 Uji Model

4.3.1 Uji F

Uji F digunakan untuk uji fit model atau untuk mengetahui baik/buruknya model. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan sebesar 5%. Adapun kriteria pengujian yang digunakan, sebagai berikut:

1. Jika nilai sig F > 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya.
2. Jika nilai sig F < 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat di gunakan analisis berikutnya.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2185.900	3	728.633	116.285	.000b
Residual	614.061	98	6.266		
Total	2799.961	101			

a. Predictors: (Constant), , Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, komunikasi interpersonal

b. Dependent Variable: Keterlibatan pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa Uji F hitung = 116,285 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang mengandung arti ada pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja, kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan terhadap keterlibatan pegawai, maka model regresi layak digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square. Menurut, (Ghozali, 2007) bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi, determinasi adalah nol atau satu. Jika R^2 mendekati angka 1 maka dapat dikatakan bahwa model tersebut adalah baik atau “fit”

1. Bila $R^2 = 1$ atau mendekati 1 (semakin besar nilai R^2 , artinya bahwa kontribusi dari variabel bebas terdapat variabel terikat adalah 100%, dimana model pendekatan yang digunakan adalah tepat.
2. Bila R^2 mendekati 0 (semakin kecil dari R^2 , artinya bahwa kontribusi dari variabel bebas adalah (X1) dengan variabel terikat (Y) atau dengan kata lain bahwa model yang digunakan adalah mendekati kebenaran, sebaliknya apabila nilai R^2 semakin kecil maka semakin

lemah pengaruh hubungan antara variabel bebas (X1) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884a	.781	.774	2.50318

a. Predictors: (Constant), , Motivasi Kerja, kepuasan kerja, komunikasi interpersonal

Diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,774, yang mengandung arti bahwa 77,4% variasi besarnya keterlibatan pegawai bisa dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, kepuasan kerja, komunikasi interpersonal, Sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Komunikasi interpersonal dan) secara parsial terhadap variabel terikat (proses Keterlibatan pegawai), dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis:

- a. Apabila nilai signifikan < 0.05 , maka hipotesis diterima.
- b. Apabila nilai signifikan > 0.05 , maka hipotesis ditolak.

Tabel 4. 15 Uji Hipotesis (uji t) Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.019	.380		1.149	.254
Motivasi Kerja	2.338	.081	.194	2.105	.038
Kepuasan Kerja	7.026	.122	.587	6.362	.000

Komunikasi Interpersonal	1.888	.099	.164	2.349	.021
--------------------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KP

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keterlibatan pegawai

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,292 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap keterlibatan pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai diterima.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan pegawai

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,274 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap keterlibatan pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai diterima.

3. Pengaruh komunikasi in terpersonal terhadap keterlibatan pegawai

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,309 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap keterlibatan pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal terhadap keterlibatan pegawai diterima dan signifikan.

4.4 Pembahasan

4.5.1 Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai

Riset menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi secara konsisten berhubungan dengan peningkatan keterlibatan pegawai. Motivasi mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan mereka, meningkatkan loyalitas, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Akibatnya, motivasi yang baik tidak hanya mendorong keterlibatan yang lebih tinggi tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai termotivasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang berkontribusi pada rasa pencapaian dan pengakuan. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan karena mereka melihat hasil langsung dari usaha mereka. Motivasi yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang positif dan mendukung, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan, dan insentif, membuat pegawai merasa dihargai. Rasa penghargaan ini memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam tugas sehari-hari.

Keterlibatan pegawai mengacu pada tingkat di mana pegawai merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi karena mereka merasa pekerjaan mereka bermakna, merasa memiliki tanggung jawab atas tugas mereka, dan merasakan pengakuan atas kontribusi mereka. Hasil ini didukung penelitian Abdullah, F. (2022) dan Nwogwugwu, N. O., Uzodike, N., & Nwosu, C. (2022)

4.5.2 Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam tugas-tugas mereka. Keterlibatan

pegawai mengacu pada sejauh mana seorang pegawai secara emosional, kognitif, dan fisik terlibat dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka biasanya merasa lebih terlibat karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna dan memberikan nilai bagi mereka. Studi menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku proaktif, berkontribusi lebih banyak, dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tujuan organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan keterlibatan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Keterlibatan yang lebih tinggi biasanya menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, dan retensi pegawai yang lebih baik. Dengan dasar pemikiran ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Pegawai yang puas merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, yang meningkatkan keterlibatan dan pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan organisasi. Hasil ini didukung penelitian Ogechukwu, N. N., Nnabuiife, E., & Okeke, P. (2021) dan Syamsuri, A. R., Halim, A., & Darvita, D. (2020)

4.5.3 Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai

Variabel Komunikasi Interpersonal mempunyai nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,164 (Positif) yang mengandung arti bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pegawai. Nilai Sig 0,021 < 0,05 maka semakin baik Komunikasi Interpersonal maka semakin tinggi Keterlibatan Pegawai. Nilai koefisien regresi Komunikasi Interpersonal sebesar 0,164 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Keterlibatan Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Pegawai diterima.

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan perasaan antara individu, yang dapat memperkuat hubungan kerja dan kolaborasi. Komunikasi ini melibatkan dialog terbuka, mendengarkan secara aktif, dan interaksi yang saling mendukung. Keterlibatan pegawai merujuk pada tingkat di mana pegawai terhubung secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaan mereka. Komunikasi interpersonal yang efektif memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan, pemahaman, dan hubungan yang positif di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan pegawai. pentingnya interaksi sosial dalam membentuk perilaku dan sikap individu di tempat kerja. Komunikasi interpersonal yang baik mendorong rasa kebersamaan, dukungan tim, dan pemahaman bersama, yang semuanya meningkatkan keterlibatan pegawai.

Komunikasi interpersonal yang efektif membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen, serta antara rekan kerja. Kepercayaan ini mendorong pegawai untuk lebih terbuka, berbagi ide, dan berkolaborasi, yang semuanya berkontribusi pada keterlibatan yang lebih besar. Ketika komunikasi interpersonal berjalan dengan baik, pegawai merasa lebih puas dengan lingkungan kerja mereka. Mereka merasa didengarkan dan dianggap penting dalam pengambilan keputusan, yang meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka. Komunikasi interpersonal yang baik memfasilitasi kerja sama tim yang efektif, di mana pegawai merasa terlibat dalam pencapaian tujuan bersama. Kolaborasi yang kuat ini mendorong keterlibatan karena pegawai merasa mereka memiliki peran penting dalam kesuksesan tim dan organisasi.

Komunikasi interpersonal yang terbuka memungkinkan pegawai untuk memberikan dan menerima umpan balik secara konstruktif. Hal ini meningkatkan perasaan dihargai dan memberikan dorongan untuk lebih

terlibat dalam tugas-tugas mereka karena mereka tahu kontribusi mereka diakui dan dihargai. Komunikasi interpersonal yang efektif membantu dalam mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif, yang memperkuat hubungan antarpegawai dan meningkatkan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan yang harmonis ini berkontribusi pada keterlibatan yang lebih tinggi karena pegawai merasa aman dan didukung. komunikasi interpersonal yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Pegawai yang berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan atasan cenderung merasa lebih terhubung dengan organisasi dan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi. Hasil ini didukung penelitian Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019) dan Tiwari, B., & Lenka, U. (2020).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, ketiga variabel bebas yang digunakan maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa dari :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka akan memicu peningkatan Keterlibatan Pegawai.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka akan memicu peningkatan Keterlibatan Pegawai.
3. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal maka akan memicu peningkatan Keterlibatan Pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian, maka ada beberapa implikasi kebijakan sesuai dengan prioritas yang diberikan sebagai masukan bagi pihak manajemen antara lain :

1. Peningkatan motivasi kerja melalui pengembangan program penghargaan dan pengakuan. Manajemen dapat mengembangkan program penghargaan yang transparan dan adil untuk menghargai kinerja pegawai. Penghargaan dapat berupa insentif finansial, promosi, atau bentuk pengakuan lainnya yang dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan keterlibatan mereka.
2. Peningkatan kepuasan kerja dengan menyediakan umpan balik yang konstruktif dan berkala. Pegawai merasa lebih puas ketika mereka menerima umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan. Ini membantu

mereka memahami bagaimana kontribusi mereka diakui dan area mana yang perlu ditingkatkan.

3. Penguatan Komunikasi Interpersonal melalui keterbukaan dan transparansi informasi di Instansi Bapenda Kota Semarang. Menciptakan budaya kerja di mana komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan pegawai didorong dan dihargai. Ini akan menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa lebih terlibat karena mereka lebih mengetahui tujuan organisasi dan peran mereka dalam mencapainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022a). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi , Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan pegawaiional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)*. 5(1), 167–174. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022b). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi, Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Keterlibatan pegawaiional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)*. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 167–174. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- Bisnis, J., Juni, E. J.-, Pada, S., Bank, P. T., Daerah, P., & Cabang, K. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Organisasi , Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan pegawai Dan Kinerja Karyawan Jurnal Bisnis dan Pembangunan , Edisi Januari- Juni 2020*. 9(1).
- Ilmiah, J., Sumber Daya Manusia, M., & Fitriana Nurul Fajri, F. (2022). The Role of Organizational Learning on Employee Performance Through Motivation and Organizational Commitment as Mediation Variables. *JENIUS*, 6(1).
- Jasmani, J. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i1.9121>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Motivasi, P., Dan, K., & Kerja, K. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI* Rino Miftachudin.
- Nurshilasari¹, I., & Rijanti², T. (n.d.). *PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAIONAL (Pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang)*. 16(2).

Parinding. (2017). *No Title*. 1(2), 88–107.

Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.

Yuliani, D., & Suhana, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI. *Jesya*, 6(1), 61–78. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.839>

Lampiran 1 Kuesioner

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada

Responden Penelitian

Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wulandari

NIM : 23.05.51.6003

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Progdi : S1 Manajemen

Universitas : Universitas Stikubank Semarang

Meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Komunikasi Interpersonal terhadap Keterlibtan Pegawai Pada Bapenda Kota Semarang)”** untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terimakasih. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Dosen Pembimbing

Penulis

Dr. Drs. Mohammad Fauzan, S.H.,M.S
NIDN. 0007016001

Wulandari
NIM. 23.05.51.6003

Identitas Responden

Petunjuk

- a. Isi titik – titik dibawah ini, sesuai dengan kondisi saudara/i
- b. Berilah Tanda Checklist (✓) sesuai dengan kondisi saudara/i

1. Nama Responden :

.....

2. Jabatan :

.....

3. Lama Bekerja :

1-10 tahun

11-20 tahun

21-30 tahun

31-40 tahun

41-50 tahun

>51 tahun

4. Usia

20-30 tahun

31-40 tahun

41-50 tahun

> 51 tahun

5. Jenis Kelamin

Pria

Wanita

6. Pendidikan Terakhir

SMA Sederajat

D3

S1

S2

S3

PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan jalan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

- a. Sangat Tidak Setuju = mempunyai nilai skor 1 (STS)
- b. Tidak Setuju = mempunyai nilai skor 2 (TS)
- c. Netral = mempunyai nilai skor 3 (N)
- d. Setuju = mempunyai nilai skor 4 (S)
- e. Sangat Setuju = mempunyai nilai skor 5 (SS)

No	Pernyataan Keterlibatan pegawai (Y)	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Saya sangat senang menghabiskan karier di kantor ini					
2	Saya bangga menceritakan kantor saya dengan pihak lain					
3	Saya merasa permasalahan di kantor merupakan masalah saya juga					
4	Saya komit terhadap kantor ini					
5	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar kantor ini					
6	Saya terikat secara emosional terhadap kantor ini					
7	kantor ini bermakna bagi saya					
8	Saya merasa handarbeni pada kantor ini					
9	Saya tidak akan pindah pada instansi lain					
10	Saya berat hati kalau meninggalkan kantor ini.					
11	Saya setia terhadap instunsi ini					
12	Saya akan merasa rugi jika meninggalkan kantor ini					
13	kantor ini sesuai dengan harapan dan kemauan saya					
14	Saya tidak memiliki pilihan lain tempat bekerja, selain kantor ini					
15	Saya setia terhadap kantor ini					
16	Saya merasa lebih bermanfaat di kantor ini daripada di tempat lain					
17	Saya tidak terpengaruh jika ada orang yang pindah ke kantor lain					
18	Saya loyal terhadap kantor ini					

19	Saya tidak memiliki rencana pindah ke kantor lain					
20	Saya merasa loyalitas itu penting					
21	Saya merasa cocok dengan pekerjaan di kantor ini					
22	Saya percaya bahwa loyal adalah salah satu nilai yang saya pegang					
23	Saya komit dengan karir					
24	Saya sebagai anggota memberi pengaruh positif pada lingkungan kantor ini					

No	Pernyataan Motivasi Kerja (X ₁)	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
	Intrinsic motivation					
1	Saya memiliki tanggung jawab terkait yang ditugaskan pada saya					
2	Rekan-rekan saya menghargai saya atas apa yang saya lakukan terkait tugas saya					
3	Saya memiliki otoritas penuh untuk melakukan tugas saya					
4	Saya percaya bahwa pekerjaan yang telah saya lakukan adalah pekerjaan yang terhormat					
5	Saya melihat diri saya sebagai asn yang berperan penting dikantor ini.					
6	Saya memiliki hak untuk memutuskan hal - hal yang terkait dengan yang ditugaskan pada saya					

No	Pernyataan Kepuasan kerja (X ₂)	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Saya mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh atasan saya di Organisasi saya.					
2	Saya menghormati dan patuh pada jadwal dan waktu kerja di Organisasi saya.					
3	Saya mampu mempelajari metode kerja baru di Organisasi saya.					
4	Saya berusaha fokus pada tugas dan pekerjaan di Organisasi saya					

5	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepada Saya.					
6	Saya mampu bekerja sama dengan anggota tim maupun divisi lain di Organisasi saya.					
7	Saya mampu bekerja dengan orang-orang dari berbagai pengalaman dan usia.					
8	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan saya					
9	Saya selalu untuk berperilaku efektif dengan rekan kerja dan atasan saya.					
10	Saya dapat bekerja dalam tim					

No	Pernyataan Komunikasi interpersonal (X₃)	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
	Bekerja sebagai Central Life Interest					
1	Saya menganggap karir pekerjaan sebagai salah satu kegiatan terpenting dalam hidup saya					
2	Saya percaya seseorang dikenal di masyarakat melalui pekerjaan yang dilakukannya					
3	Saya percaya bekerja adalah cara yang tepat untuk mengekspresikan pengetahuan, kemampuan, dan kreativitas seseorang					
4	Saya percaya pekerjaan seseorang memberikan sumber terbaik untuk mencapai kesempurnaan dalam hidup					
5	Jika saya tidak harus bekerja untuk mencari nafkah, saya tetap memilih untuk terus bekerja					
	Pendekatan Moral untuk bekerja					
6	Didunia yang cepat berubah ini, ketulusan, kerja keras, dan integritas terus menjadi kunci emas kesuksesan dalam kehidupan seseorang					
7	Saya merasakan bekerja merupakan kewajiban moral yaitu dengan bekerja sehari penuh untuk gaji sehari penuh.					
8	Saya percaya bahwa seseorang tidak boleh terlambat bekerja kecuali ada keadaan darurat.					
	Motivasi Kerja Intrinsik					

9	Saya percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan mendapatkan imbalan yang setimpal					
10	Saya menyambut pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab dan tantangan yang lebih besar karena mereka berkontribusi pada pembelajaran dan perkembangan saya					

Lampiran 2 Deskripsi Responden

Nama	Jabatan	Lama Bekerja	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
Arum Setyowati	Analisis Jabatan	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Hayuning Santa Sisilia	lilisilia92@gmail.com	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Zufarida Eka Puji Lestari	Pengelola Kepegawaian	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> D3
Wiwied	Staf	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Mohadi	Staf umum kepegawaian	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
Rafi aulia	Staff uk	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Septiyana	Staf Subag UK	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
sherley	staf	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Shafira	Staff	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
FX GUNTUR S P	STAF UMPEG	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
APITO	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
agung nugroho	kasubbag program	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
febrinan cahyo	kasubbag keuangan	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
suyanta	sekrteraris	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S2
lilik	kepegawaian	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S2
agus pratomo	kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S2
nurwulan	kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S2
agus rumanto	kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S2
Rahso pornomo	kasih skolah menengah atas dan sekolah luar biasa	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S2
bagus	kasi sekolah menengah atas dan skolah luar biasa	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
hariyanto	kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S2
surwandi	kasi sekolah menengah atas dan skolah luar biasa	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
gatot roestandi	kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S2

taufik	staf	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
aditya	staff	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
shintana	staff	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
irsayat	staff subbag	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
amlia	kasi smp dan sekolah luar bisa	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S2
hermansyah	kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
rauf	staff	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
sihhono	kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S2
aris geotomo	kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
titik nuraini	kasi sma	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S2
m. apip	kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
ira maduna	kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
arifin	staff	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
deny	staff	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
DWI LISTIONO	Kasi SMA	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
Dwi sucipto	Kasi SMA dan sekolah luar biasa	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S2
Sunaryo	Kasi SMA	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
Ayanto	Kasi SMA dan sekolah luar biasa	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Arif nugroho	Kasi SMA	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Sulistiyabudi	Kasubbag tata usaha	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S3
Adelika	Kasi SMA	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Riyan	Staff kasubbag	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
Sri Purwatiningrum	Pengelola Kepegawaian	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Andang	Kasi SMK	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S2
Ika	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Imam sutyono	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Ubaidillah	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Farhan	Staff UMPEG	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Tia	Staff UMPG	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> D3
Deny	Staff	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1

Triana	Staff	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Nenny ika fatriyani	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Imam sutyono	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Anon priyanto	Kasi SMK	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S3
Retno wulandaro	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Mulyono	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
Rama pramudia	Staff	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Ubaidillah	Kasubbag	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Marjuni	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Moch hamdani	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
Ihya mumaidah	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Tri mei indrayani	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Kusmini	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Kriss mardiyanti	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S2
Bella mayang	Staff kasubbag	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Sumarjono	Staff	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
Suroso	Staff	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Seri lestari	Staff	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Retno wulandari	Staff kasubbag	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Mulyono	Staff kasubbag	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
Sunarti	Staff	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Stiawati	Kasubbag	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
M.Ainulkrim	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Abukhori	Kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
setyo budiono	sataff subbag	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
susanti	staff subag	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
sri kusyanti	kasubbag TU	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
kusriyanti	staff	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> D3
sudarto	kasubbag tu	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
sukaslan	staff tu	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
aninda	kasubag tata usaha	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S2

zaunal mudi	staff	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
wakidi	kasubbag	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S2
samanto	kasubbag	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
ratna sriningsih	kasubbag	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S2
mei triharyani	kasubbag tu	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
rohmania	kasubbag	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
mundzakir	kasubbag tu	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
titi jarwati	sataff	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> SMA Sederajat
tusrianti	staff	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
slamet hutomo	kasubbag	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
ika kusdaryanti	kasubbag	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S2
selamet hutomo	staff	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
Wiwik dwi hartati	Staff	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> D3
Ariawan budi utomo	Staff	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Supiyatun	Staf	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Marjono	Staf	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1
Sri pujiyatmi	Staf	<input type="checkbox"/> 11-20 tahun	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Saryono	Kasubbag	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
Eka mulyono	Staf	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> D3
Prayani	Staf	<input type="checkbox"/> 1-10 tahun	<input type="checkbox"/> 20-30 tahun	<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> S1
Handoko	Kasubbag	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> S1

Lampiran 3 Rekap Hasil Kuesioner

Saya sangat senang menghabiskan karier di kantor ini	Saya bangga menceritakan kantor saya dengan pihak lain	Saya merasa permasalahan di kantor merupakan masalah saya juga	Saya komit terhadap kantor ini	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar kantor ini	Saya terikat secara emosional terhadap kantor ini	kantor ini bermakna bagi saya
c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	b. Tidak Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
c. Netral	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	c. Netral	d. Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral
c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral
d. Setuju	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju
c. Netral	d. Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju	b. Tidak Setuju	c. Netral
c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	e. Sangat Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral

e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral
c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

Saya merasa handarbeni pada kantor ini	Saya tidak akan pindah pada instansi lain	Saya berat hati kalau meninggalkan kantor ini.	Saya setia terhadap instunsi ini	Saya akan merasa rugi jika meninggalkan kantor ini
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	b. Tidak Setuju
e. Sangat Setuju	a. Sangat Tidak Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	b. Tidak Setuju
c. Netral	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	c. Netral

c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral
c. Netral	b. Tidak Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral
c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral
c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral	b. Tidak Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral

d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	b. Tidak Setuju
d. Setuju	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	b. Tidak Setuju
c. Netral	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	b. Tidak Setuju
c. Netral	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	b. Tidak Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju

d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

kantor ini sesuai dengan harapan dan kemauan saya	Saya tidak memiliki pilihan lain tempat bekerja, selain kantor ini	Saya setia terhadap kantor ini	Saya merasa lebih bermanfaat di kantor ini daripada di tempat lain	Saya tidak terpengaruh jika ada orang yang pindah ke kantor lain	Saya loyal terhadap kantor ini	Saya tidak memiliki rencana pindah ke kantor lain	Saya merasa loyalitas itu penting	Saya merasa cocok dengan pekerjaan di kantor ini
c. Netral	b. Tidak Setuju	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	a. Sangat Tidak Setuju	e. Sangat Setuju	a. Sangat Tidak Setuju	a. Sangat Tidak Setuju	d. Setuju	a. Sangat Tidak Setuju	e. Sangat Setuju	a. Sangat Tidak Setuju
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	a. Sangat Tidak Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral
c. Netral	b. Tidak Setuju	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	e. Sangat Setuju

d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	a. Sangat Tidak Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	c. Netral
c. Netral	b. Tidak Setuju	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	e. Sangat Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	b. Tidak Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	a. Sangat Tidak Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	c. Netral
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju
b. Tidak Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
b. Tidak Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	b. Tidak Setuju	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	b. Tidak Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	b. Tidak Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

Saya percaya bahwa loyal	Saya komit dengan karir	Saya sebagai anggota memberi pengaruh	Saya memiliki tanggung jawab terkait	Rekan-rekan saya menghargai saya atas apa	Saya memiliki otoritas penuh untuk
---------------------------------	--------------------------------	--	---	--	---

adalah salah satu nilai yang saya pegang		positif pada lingkungan kantor ini	yang ditugaskan pada saya	yang saya lakukan terkait tugas saya	melakukan tugas saya
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	c. Netral
c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	b. Tidak Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

Saya percaya bahwa pekerjaan yang telah saya lakukan adalah pekerjaan yang terhormat	Saya melihat diri saya sebagai asn yang berperan penting dikantor ini	Saya memiliki hak untuk memutuskan hal - hal yang terkait dengan yang ditugaskan pada saya	Saya mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh atasan saya di Organisasi saya	Saya menghormati dan patuh pada jadwal dan waktu kerja di Organisasi saya
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral	c. Netral
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju
b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	c. Netral	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju

d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	e. Sangat Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	c. Netral	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

Saya mampu mempelajari metode kerja baru di	Saya berusaha fokus pada tugas dan	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang	Saya mampu bekerja sama	Saya mampu bekerja dengan orang-orang	Saya memiliki hubungan baik
--	---	--	--------------------------------	--	------------------------------------

Organisasi saya.	pekerjaan di Organisasi saya	ditugaskan kepada Saya	dengan anggota tim maupun divisi lain di Organisasi saya.	dari berbagai pengalaman dan usia	dengan atasan saya
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	c. Netral	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral
c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

Saya selalu untuk	Saya dapat	Saya menganggap	Saya percaya seseorang	Saya percaya bekerja adalah	Saya percaya pekerjaan
--------------------------	-------------------	------------------------	-------------------------------	------------------------------------	-------------------------------

berperilaku efektif dengan rekan kerja dan atasan saya	bekerja dalam tim	karir pekerjaan sebagai salah satu kegiatan terpenting dalam hidup saya	dikenal di masyarakat melalui pekerjaan yang dilakukannya	cara yang tepat untuk mengekspresikan pengetahuan, kemampuan, dan kreativitas seseorang	seseorang memberikan sumber terbaik untuk mencapai kesempurnaan dalam hidup
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju	b. Tidak Setuju
c. Netral	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	c. Netral	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	d. Setuju	c. Netral	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral

e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	c. Netral	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	c. Netral	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju

d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju

Jika saya	Didunia yang cepat	Saya merasakan	Saya percaya	Saya percaya bahwa	Saya menyambut
-----------	--------------------	----------------	--------------	--------------------	----------------

tidak harus bekerja untuk mencari nafkah, saya tetap memilih untuk terus bekerja	berubah ini, ketulusan, kerja keras, dan integritas terus menjadi kunci emas kesuksesan dalam kehidupan seseorang	bekerja merupakan kewajiban moral yaitu dengan bekerja sehari penuh untuk gaji sehari penuh	bahwa seseorang tidak boleh terlambat bekerja kecuali ada keadaan darurat.	pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan mendapatkan imbalan yang setimpal	pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab dan tantangan yang lebih besar karena mereka berkontribusi pada pembelajaran dan perkembangan saya
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	d. Setuju	b. Tidak Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	c. Netral	c. Netral	d. Setuju	c. Netral
c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
c. Netral	d. Setuju	c. Netral	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	c. Netral
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	c. Netral	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	c. Netral	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju
c. Netral	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju
d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	e. Sangat	d. Setuju	e. Sangat Setuju

e. Sangat Setuju	e. Sangat Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju	d. Setuju
------------------	------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Lampiran 4 Output Analisis Statistik Deskriptif

		Lama_Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	<input type="checkbox"/> 1-10 tahu	26	24.8	24.8	24.8
	<input type="checkbox"/> 11-20 tah	53	50.5	50.5	75.2
	<input type="checkbox"/> 21-30 tah	23	21.9	21.9	97.1
	<input type="checkbox"/> 31-40 tah	3	2.9	2.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Usia

Mean	3.38667	3.609	4.129	4.075	3.754	3.971	4.019	3.742	3.708	4.026	3.677	3.742	3.485	3.971	3.742	3.895	4.026	3.754	4.075	3.866	4.026	3.866	4.026
Std. Deviation	.66301	.71523	.4437	.4874	.6754	.4895	.4381	.7371	.6347	.4699	.6699	.5520	.8075	.4877	.6773	.4934	.6462	.429	.4829	.508	.348	.304	.3095
Minimum	3.000	2.000	3.000	3.000	2.000	3.000	3.000	1.000	2.000	3.000	2.000	2.000	1.000	2.000	1.000	1.000	3.000	1.000	3.000	1.000	3.000	3.000	3.000
Maximum	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	31	29.5	29.5	29.5
	4.00	57	54.3	54.3	83.8
	5.00	17	16.2	16.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.8	4.8	4.8
	3.00	35	33.3	33.3	38.1
	4.00	55	52.4	52.4	90.5
	5.00	10	9.5	9.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	9.5	9.5	9.5
	3.00	26	24.8	24.8	34.3
	4.00	65	61.9	61.9	96.2
	5.00	4	3.8	3.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	3.8	3.8	3.8
	4.00	82	78.1	78.1	81.9
	5.00	19	18.1	18.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	7.6	7.6	7.6
	4.00	80	76.2	76.2	83.8

	5.00	17	16.2	16.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	5.7	5.7	5.7
	3.00	19	18.1	18.1	23.8
	4.00	71	67.6	67.6	91.4
	5.00	9	8.6	8.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	13.3	13.3	13.3
	4.00	80	76.2	76.2	89.5
	5.00	11	10.5	10.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	8.6	8.6	8.6
	4.00	85	81.0	81.0	89.5
	5.00	11	10.5	10.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0

	2.00	7	6.7	6.7	7.6
	3.00	18	17.1	17.1	24.8
	4.00	71	67.6	67.6	92.4
	5.00	8	7.6	7.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	5.7	5.7	5.7
	3.00	23	21.9	21.9	27.6
	4.00	72	68.6	68.6	96.2
	5.00	4	3.8	3.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	9.5	9.5	9.5
	4.00	82	78.1	78.1	87.6
	5.00	13	12.4	12.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	7.6	7.6	7.6
	3.00	21	20.0	20.0	27.6
	4.00	72	68.6	68.6	96.2
	5.00	4	3.8	3.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.9	1.9	1.9

	3.00	27	25.7	25.7	27.6
	4.00	72	68.6	68.6	96.2
	5.00	4	3.8	3.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	3.8	3.8	3.8
	2.00	8	7.6	7.6	11.4
	3.00	27	25.7	25.7	37.1
	4.00	65	61.9	61.9	99.0
	5.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	11	10.5	10.5	11.4
	4.00	83	79.0	79.0	90.5
	5.00	10	9.5	9.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	7	6.7	6.7	7.6
	3.00	14	13.3	13.3	21.0
	4.00	79	75.2	75.2	96.2
	5.00	4	3.8	3.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	13	12.4	12.4	13.3
	4.00	86	81.9	81.9	95.2
	5.00	5	4.8	4.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	7.6	7.6	7.6
	4.00	86	81.9	81.9	89.5
	5.00	11	10.5	10.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	5	4.8	4.8	5.7
	3.00	17	16.2	16.2	21.9
	4.00	78	74.3	74.3	96.2
	5.00	4	3.8	3.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	3.8	3.8	3.8

	4.00	77	73.3	73.3	77.1
	5.00	24	22.9	22.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	1	1.0	1.0	1.9
	3.00	12	11.4	11.4	13.3
	4.00	88	83.8	83.8	97.1
	5.00	3	2.9	2.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	3.8	3.8	3.8
	4.00	87	82.9	82.9	86.7
	5.00	14	13.3	13.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	4	3.8	3.8	4.8
	4.00	84	80.0	80.0	84.8
	5.00	16	15.2	15.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Y.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	3.8	3.8	3.8

4.00	95	90.5	90.5	94.3
5.00	6	5.7	5.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	105	105	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2190	4.0952	3.8286	4.1619	3.8571	3.8286
Std. Deviation		.45953	.32593	.56257	.48286	.56208	.54521
Minimum		3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1.9	1.9	1.9
	4.00	78	74.3	74.3	76.2
	5.00	25	23.8	23.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.0	1.0	1.0
	4.00	93	88.6	88.6	89.5
	5.00	11	10.5	10.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0

	3.00	24	22.9	22.9	23.8
	4.00	72	68.6	68.6	92.4
	5.00	8	7.6	7.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	2	1.9	1.9	2.9
	4.00	81	77.1	77.1	80.0
	5.00	21	20.0	20.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	22	21.0	21.0	21.9
	4.00	73	69.5	69.5	91.4
	5.00	9	8.6	8.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	23	21.9	21.9	22.9
	4.00	74	70.5	70.5	93.3
	5.00	7	6.7	6.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1810	4.4000	4.0667	4.0286	4.2381	4.0762	4.0667	4.1905	4.1048	4.108
Std. Deviation		.53315	.52988	.34715	.40328	.49076	.30049	.31825	.46192	.36490	.39036
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	6.7	6.7	6.7
	4.00	72	68.6	68.6	75.2
	5.00	26	24.8	24.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1.9	1.9	1.9
	4.00	59	56.2	56.2	58.1
	5.00	44	41.9	41.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	2.9	2.9	2.9
	4.00	92	87.6	87.6	90.5

	5.00	10	9.5	9.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	6.7	6.7	6.7
	4.00	88	83.8	83.8	90.5
	5.00	10	9.5	9.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	2.9	2.9	2.9
	4.00	74	70.5	70.5	73.3
	5.00	28	26.7	26.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.0	1.0	1.0
	4.00	95	90.5	90.5	91.4
	5.00	9	8.6	8.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1.9	1.9	1.9
	4.00	94	89.5	89.5	91.4
	5.00	9	8.6	8.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Statistics

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	2.9	2.9	2.9
	4.00	79	75.2	75.2	78.1
	5.00	23	21.9	21.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1.9	1.9	1.9
	4.00	90	85.7	85.7	87.6
	5.00	13	12.4	12.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	2.9	2.9	2.9
	4.00	88	83.8	83.8	86.7
	5.00	14	13.3	13.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
N	Valid	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9810	3.8476	4.0381	4.0571	4.1333	4.2667	3.9048	4.2857	4.0857	4.1048
Std. Deviation		.43811	.61677	.41426	.47694	.53828	.44434	.52849	.47463	.31361	.45834
Minimum		3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	10.5	10.5	10.5
	4.00	85	81.0	81.0	91.4
	5.00	9	8.6	8.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.9	2.9	2.9
	3.00	20	19.0	19.0	21.9
	4.00	72	68.6	68.6	90.5
	5.00	10	9.5	9.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	4	3.8	3.8	4.8
	4.00	90	85.7	85.7	90.5
	5.00	10	9.5	9.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	6	5.7	5.7	6.7
	4.00	84	80.0	80.0	86.7
	5.00	14	13.3	13.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	8.6	8.6	8.6
	4.00	73	69.5	69.5	78.1
	5.00	23	21.9	21.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	77	73.3	73.3	73.3
	5.00	28	26.7	26.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.9	2.9	2.9
	3.00	11	10.5	10.5	13.3
	4.00	84	80.0	80.0	93.3
	5.00	7	6.7	6.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.0	1.0	1.0
	4.00	73	69.5	69.5	70.5
	5.00	31	29.5	29.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.0	1.0	1.0
	4.00	94	89.5	89.5	90.5
	5.00	10	9.5	9.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	5.7	5.7	5.7
	4.00	82	78.1	78.1	83.8
	5.00	17	16.2	16.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lampiran 5 Output Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.853
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1728.282
	df	276
	Sig.	.000

Component Matrix^a

Component

	1
Y.1	.710
Y.2	.449
Y.3	.537
Y.4	.606
Y.5	.615
Y.6	.643
Y.7	.548
Y.8	.741
Y.9	.748
Y.10	.797
Y.11	.658
Y.12	.720
Y.13	.719
Y.14	.472
Y.15	.581
Y.16	.674
Y.17	.559
Y.18	.652
Y.19	.649
Y.20	.607
Y.21	
Y.22	.548
Y.23	.654
Y.24	.576

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.863
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1650.198
	df	253
	Sig.	.000

**Component
Matrix^a**

	Component 1
Y.1	.714
Y.2	.457
Y.3	.525
Y.4	.612
Y.5	.627
Y.6	.649
Y.7	.552
Y.8	.752
Y.9	.739
Y.10	.796
Y.11	.664
Y.12	.718
Y.13	.717
Y.14	.457
Y.15	.588
Y.16	.665
Y.17	.543
Y.18	.654
Y.19	.637
Y.20	.613
Y.22	.541
Y.23	.659
Y.24	.590

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.736
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 176.269

	df	15
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component 1
X1.1	
X1.2	.653
X1.3	.794
X1.4	.710
X1.5	.810
X1.6	.669

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.738
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	157.656
	df	10
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component 1
X1.2	.639
X1.3	.821
X1.4	.681
X1.5	.814
X1.6	.709

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.
a. 1 components
extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.801
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	434.833
	df	45
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component 1
X2.1	.698
X2.2	.563
X2.3	.730
X2.4	
X2.5	.576
X2.6	.760
X2.7	.657
X2.8	.683
X2.9	.800
X2.10	.629

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.
a. 1 components
extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.811
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	399.662

	df	36
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component 1
X2.1	.677
X2.2	.559
X2.3	.747
X2.5	.557
X2.6	.774
X2.7	.664
X2.8	.680
X2.9	.806
X2.10	.637

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	347.713
	df	45
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component 1
X3.1	.558
X3.2	.642

X3.3	.792
X3.4	.822
X3.5	.644
X3.6	.585
X3.7	.688
X3.8	.408
X3.9	
X3.10	.568

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.764
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	322.678
	df	36
	Sig.	.000

Component Matrix^a

Component

1

X3.1	.561
X3.2	.662
X3.3	.801
X3.4	.829
X3.5	.637
X3.6	.596
X3.7	.690
X3.8	.412
X3.10	.540

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Lampiran 6 Output Uji Reliabilitas

Output Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	32.6381	6.675	.453	.804
X3.2	32.7714	5.947	.520	.798
X3.3	32.5810	6.303	.681	.780
X3.4	32.5619	5.999	.713	.772
X3.5	32.4857	6.233	.509	.798
X3.6	32.3524	6.577	.491	.800
X3.7	32.7143	6.148	.559	.791
X3.8	32.3333	6.878	.317	.819
X3.10	32.5143	6.656	.434	.806

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.2476	4.650	.630	.815
X2.2	33.0286	4.913	.506	.832
X2.3	33.3619	5.272	.621	.818
X2.5	33.1905	5.021	.509	.830

X2.6	33.3524	5.423	.621	.821
X2.7	33.3619	5.502	.521	.828
X2.8	33.2381	4.991	.571	.821
X2.9	33.3238	5.144	.667	.813
X2.10	33.3238	5.375	.472	.831

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.2	15.6762	2.798	.463	.779
X1.3	15.9429	1.997	.689	.697
X1.4	15.6095	2.433	.493	.766
X1.5	15.9143	2.041	.655	.711
X1.6	15.9429	2.227	.543	.752

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	85.4571	59.212	.678	.921
Y.2	85.6571	61.689	.391	.927
Y.3	85.7238	60.394	.513	.924
Y.4	85.1810	62.650	.530	.923

Y.5	85.2381	62.183	.550	.923
Y.6	85.5333	59.886	.600	.922
Y.7	85.3524	62.577	.489	.924
Y.8	85.3048	61.733	.680	.921
Y.9	85.5810	57.784	.742	.919
Y.10	85.6190	58.565	.787	.918
Y.11	85.2952	61.999	.593	.922
Y.12	85.6381	58.925	.703	.920
Y.13	85.5810	60.342	.690	.921
Y.14	85.8381	60.291	.450	.926
Y.15	85.3524	62.403	.512	.924
Y.16	85.5810	59.284	.655	.921
Y.17	85.4286	62.286	.517	.924
Y.18	85.2952	62.402	.597	.923
Y.19	85.5714	59.863	.631	.921
Y.20	85.1333	62.367	.526	.923
Y.22	85.2286	63.370	.476	.924
Y.23	85.2286	62.101	.577	.923
Y.24	85.3048	64.041	.498	.924

Lampiran 7 Output Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.095	.380		-.251	.802
	X1_Valid	.281	.081	.292	3.463	.001
	X2_Valid	.346	.122	.274	2.846	.005
	X3_Valid	.351	.099	.309	3.542	.001

a. Dependent Variable: Y_Valid

Lampiran 8 Output Uji Koefisien Determinasi

Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.521	.24569

a. Predictors: (Constant), X3_Valid, X1_Valid, X2_Valid

b. Dependent Variable: Y_Valid

Lampiran 9 Output Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.998	3	2.333	38.640	.000 ^b
	Residual	6.097	101	.060		
	Total	13.094	104			

a. Dependent Variable: Y_Valid

b. Predictors: (Constant), X3_Valid, X1_Valid, X2_Valid

Lampiran 10 Output Uji Hipotesis









Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.095	.380		-.251	.802
	X1_Valid	.281	.081	.292	3.463	.001
	X2_Valid	.346	.122	.274	2.846	.005
	X3_Valid	.351	.099	.309	3.542	.001

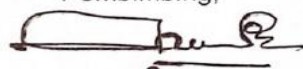
a. Dependent Variable: Y_Valid

Lampiran 11 Catatan Kosultasi dan Bimbingan

Lampiran 13. Catatan Konsultasi dan Bimbingan

CATATAN KONSULTASI DAN BIMBINGAN			
TANGGAL	MATERI	SARAN	PARAF
02/04/2024	Judul SKRIPSI	Ganti Judul, Baca JURNAL	
22/04/2024	Judul SKRIPSI	Perbaiki	
03/07/2024	Masalah	Perbaiki	
10/07/2024	Teori	Cari Jurnal yang sesuai	
18/07/2024	Metode Penelitian	Perbaiki	
29/07/2024	Analisis Data	Lanjutkan	
13/08/2024	all with dologus df penulisan artikel		
14/08/2024			

Semarang, 14 Agustus 2024
Pembimbing,


Mst. Fauz

Lampiran 12 Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA SEMARANG BADAN PENDAPATAN DAERAH

Jalan Pemuda No. 148 Telp. (024) 3513366, 3515871, Saluran 1250 Faks (024) 3548920 Semarang 50132

SURAT BALASAN PENELITIAN
Nomor : B/3283/070/VII/2024

berdasarkan Surat Permohonan Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas STIKUBANK Tentang permohonan ijin penelitian, maka dengan ini saya :

n a m a : Kurnia Bkti Rahayu, S.Kom
j a b a t a n : Ka. Sub Bag Umum dan Kepegawaian Bapenda Kota Semarang
nama Instansi : BAPENDA Kota Semarang
a l a m a t : Jalan Pemuda No 148 Semarang

menyatakan TIDAK KEBERATAN, untuk menerima siswa-siswi Bapak/Ibu/Sdr Magang di tempat kami dengan ketentuan :

waktu Pelaksanaan: 01 Juli 2024 s.d. 01 Agustus 2024
sejumlah : 1 Mahasiswa

nama	NIM	Fakultas/Jurusan
WULANDARI	23.05.51.6003	S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVERSITAS STIKUBANK

CATATAN :

demikian harap menjadikan periksa.

15 Agustus 2024
a.n. Kepala Badan Pendapatan Daerah
Kota Semarang
Sekretaris



RR Dwi Setyowati, S.H.
Pembina Tingkat I/IV-b
NIP.196609091993012003

TEMBUSAN

1. Kepala Prodi S1 Manajemen Universitas STIKUBANK;
2. Mahasiswa ybs.

Lampiran 13 Turnitin Bebas Plagiarism

Digital Youth Entrepreneurial University



UNIVERSITAS
STIKUBANK
UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME TURNITIN


Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT Perpustakaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : Wulandari
NIM : 23.05.51.6003
Program Studi : S.1 Manajemen

Menerangkan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah *Lolos Cek Plagiarisme Turnitin* dengan judul skripsi PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN 48 KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI PADA BAPENDA KOTA SEMARANG. Surat keterangan ini digunakan sebagai salah satu syarat mendaftar sidang ujian skripsi / tesis dan dilampiri dengan **hasil cetak** cek plagiarisme.

Semarang, 19 Agustus 2024

Telah dicek oleh :


(.....)

Catatan:

- 1.Surat keterangan ini sah bila ada stempel perpustakaan
- 2.kehilangan surat keterangan ini dikenakan denda Rp.5000

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS STIKUBANK (UNISBANK)
SEMARANG
Kepala UPT,



Lisa Noviani Maghfiroh, S.Hum., M.A.

Lampiran 14 Turnitin Abstrak



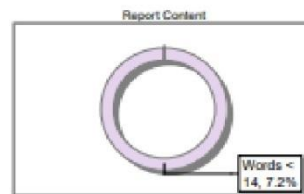
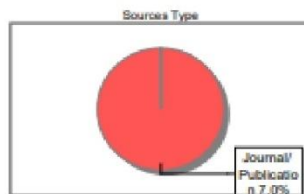
The Report is Generated by DrillBit Plagiarism Detection Software

Submission Information

Author Name	Fahmi Akbar
Title	Abstrak_Wulandari_2305516003.pdf
Paper/Submission ID	2341507
Submitted by	fahmiakbar@edu.unisbank.ac.id
Submission Date	2024-08-19 09:09:42
Total Pages, Total Words	2, 125
Document type	Thesis

Result Information

Similarity **7 %**



Exclude Information

Quotes	Not Excluded
References/Bibliography	Not Excluded
Source: Excluded < 14 Words	Not Excluded
Excluded Source	0 %
Excluded Phrases	Not Excluded

Database Selection

Language	Non-English
Student Papers	Yes
Journals & publishers	Yes
Internet or Web	Yes
Institution Repository	Yes

A Unique QR Code use to View/Download/Share PDF File





DrillBit Similarity Report

7	1	A	A-Satisfactory (0-10%) B-Upgrade (11-40%) C-Four (41-60%) D-Unacceptable (61-100%)	
SIMILARITY %	MATCHED SOURCES	GRADE		
LOCATION	MATCHED DOMAIN	%	SOURCE TYPE	
	e-journal.naurendigiton.com	7	Publication	



Lampiran 15 Turnitin Bab I



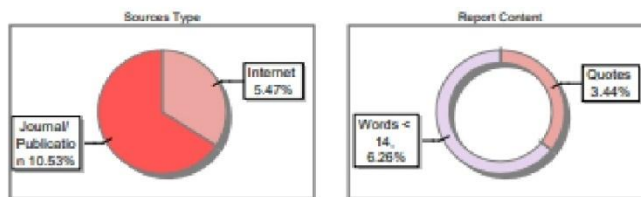
The Report is Generated by DrillBit Plagiarism Detection Software

Submission Information

Author Name	Fahmi Akbar
Title	Bab 1_Wulandari_2305516003.pdf
Paper/Submission ID	2341506
Submitted by	fahmiakbar@edu.unisbank.ac.id
Submission Date	2024-08-19 09:09:42
Total Pages, Total Words	7, 1134
Document type	Thesis

Result Information

Similarity **16 %**



Exclude Information

Quotes	Not Excluded	Language	Non-English
References/Bibliography	Not Excluded	Student Papers	Yes
Source: Excluded < 14 Words	Not Excluded	Journals & publishers	Yes
Excluded Source	0 %	Internet or Web	Yes
Excluded Phrases	Not Excluded	Institution Repository	Yes

Database Selection

A Unique QR Code use to View/Download/Share PDF File



UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PERPUSTAKAAN





DrillBit Similarity Report

16	11	B	A-Satisfactory (0-10%) B-Upgrade (11-40%) C-Poor (41-60%) D-Unacceptable (61-100%)	
SIMILARITY %	MATCHED SOURCES	GRADE		
LOCATION	MATCHED DOMAIN	%	SOURCE TYPE	
1	publication.petra.ac.id	6	Publication	
2	ojs.unik-keidiri.ac.id	2	Publication	
3	adoc.pub	1	Internet Data	
4	123dok.com	1	Internet Data	
5	adoc.pub	1	Internet Data	
6	ejournal.widyamataram.ac.id	1	Publication	
7	repository.upiptyk.ac.id	1	Publication	
8	adoc.pub	1	Internet Data	
9	adoc.pub	1	Internet Data	
10	bapenda.semarangkota.go.id	1	Internet Data	
11	repository.unika.ac.id	1	Publication	



Lampiran 16 Turnitin Skripsi



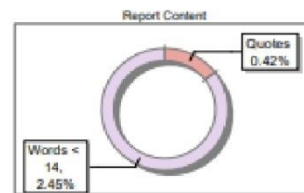
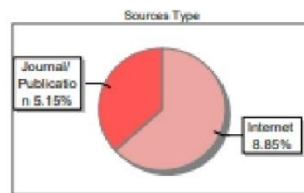
The Report is Generated by DrillBit Plagiarism Detection Software

Submission Information

Author Name	Fahmi Akbar
Title	Skripsi_Walandari_2305516003
Paper/Submission ID	2241504
Submitted by	fahmiakbar@edu.unisbank.ac.id
Submission Date	2024-08-19 09:09:42
Total Pages, Total Words	155, 22526
Document type	Thesis

Result Information

Similarity **14 %**



Exclude Information

Quotes	Not Excluded
References/Bibliography	Not Excluded
Source: Excluded < 14 Words	Not Excluded
Excluded Source	0 %
Excluded Phrases	Not Excluded

Database Selection

Language	Non-English
Student Papers	Yes
Journals & publishers	Yes
Internet or Web	Yes
Institution Repository	Yes





DrillBit Similarity Report

LOCATION	MATCHED DOMAIN	%	SOURCE TYPE
1	docobook.com	1	Internet Data
2	adoc.pub	1	Internet Data
3	journal.uinmataram.ac.id	1	Publication
4	adoc.pub	1	Internet Data
5	repository.uinjkt.ac.id	1	Publication
6	eprints.unisbank.ac.id	1	Publication
7	e-journal.stie-aub.ac.id	1	Publication
8	eprints.umpo.ac.id	<1	Publication
9	docobook.com	<1	Internet Data
10	etd.iain-padangsidempuan.ac.id	<1	Publication
11	docobook.com	<1	Internet Data
12	adoc.pub	<1	Internet Data
13	lib.unnes.ac.id	<1	Publication
14	123dok.com	<1	Internet Data

A-Satisfactory (0-10%)
B-Upgrade (11-40%)
C-Poor (41-60%)
D-Unacceptable (61-100%)

14

SIMILARITY %

98

MATCHED SOURCES

B

GRADE



UNIVERSITAS
STIKUBANK
DIGITAL YOUTH ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY

UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PERPUSTAKAAN

Lampiran 17 Turnitin Jurnal



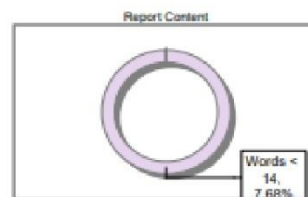
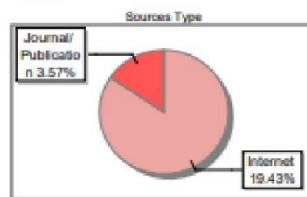
The Report is Generated by DrillBit Plagiarism Detection Software

Submission Information

Author Name	Fahmi Akbar
Title	Artikel_Walandari_2305516003
Paper/Submission ID	2241505
Submitted by	fahmiakbar@edu.unisbank.ac.id
Submission Date	2024-08-19 09:09:42
Total Pages, Total Words	9, 2970
Document type	Thesis

Result Information

Similarity **23 %**



Exclude Information

Quotes	Not Excluded	Language	Non-English
References/Bibliography	Not Excluded	Student Papers	Yes
Source: Excluded < 14 Words	Not Excluded	Journals & publishers	Yes
Excluded Source	0 %	Internet or Web	Yes
Excluded Phrases	Not Excluded	Institution Repository	Yes

Database Selection





DrillBit Similarity Report

23 SIMILARITY %	28 MATCHED SOURCES	B GRADE	A-Satisfactory (8-10%) B-Upgrade (11-40%) C-Poor (41-60%) D-Unacceptable (61-100%)
---------------------------	------------------------------	-------------------	---

LOCATION	MATCHED DOMAIN	%	SOURCE TYPE
1	journal.unjani.ac.id	7	Internet Data
2	adoc.pub	3	Internet Data
3	e-journal.sari-mutiara.ac.id	2	Publication
4	adoc.pub	1	Internet Data
5	adoc.pub	1	Internet Data
6	adoc.pub	1	Internet Data
7	adoc.pub	1	Internet Data
8	docobook.com	1	Internet Data
9	docplayer.info	<1	Internet Data
10	eprints.uny.ac.id	<1	Internet Data
11	eprints.ummi.ac.id	<1	Internet Data
12	journal.uta45jakarta.ac.id	<1	Publication
13	docplayer.info	<1	Internet Data
14	e-journal.umc.ac.id	<1	Internet Data



Lampiran 18 FORMULIR PUBLIKASI ARTIKEL DI JURNAL ILMIAH

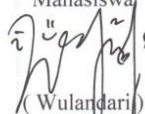
	<h1>Universitas Stikubank</h1>
	FORMULIR PUBLIKASI ARTIKEL DI JURNAL ILMIAH



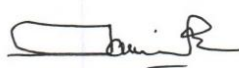


FM-BAAK-26
 REV : 00
 TGL : 2024-08-14

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wulandari
 N I M : 23.05.51.6003
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Prodi / Jenjang : Managemen
 Judul TA/Skripsi / Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Keterlibatan Pegawai pada Bapenda Kota Semarang
 Judul Artikel : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Keterlibatan Pegawai pada Bapenda Kota Semarang
 Nama Jurnal / Seminar Internasional : MSEJ
 Kategori Sinta : Sinta 4
 Tautan Artikel / URL : <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
 Diajukan sebagai pengganti Ujian Tugas Akhir pada Semester : Semester 2 (Renim)
 Di karenakan telah di Publish pada Jurnal : MSEJ

Semarang, Agustus 2024

Mahasiswa

 (Wulandari)

MENGETAHUI :		
	Ka. Prodi	Dosen Pembimbing
	 (Dr. Suhana, S.S., M.M) NIDN : 0601107001	 (Dr. Drs. Mohammad Fauzan, S.H.,M.S.) NIDN : 0007016001
 UNIVERSITAS STIKUBANK DIGITAL YOUTH ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  (Dr. Dra. M. G. Kentris Indarti, S.E., M.Si., Ak., CA.) NIDN : 0618036702		

Keterangan :

- Formulir ini harus di lampiri Penerimaan Artikel di Jurnal Terakreditasi SINTA
- Lembar : 1 untuk Mahasiswa 2 untuk Fakultas/BAAK

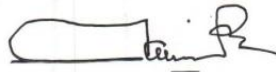
Lampiran 19 LAMPIRAN HALAMAN PENGESAHAN PUBLIKASI

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL PUBLIKASI PENGGANTIAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Wulandari
NIM : 23.05.51.6003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Progdi / Jenjang : Manajemen
Judul Artikel : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Keterlibatan Pegawai pada Bapenda Kota Semarang
Nama Jurnal / Seminar : MSEJ
Kategori Sinta : Sinta 4
Tautan Artikel / URL : <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Studi sesuai dengan Surat Edaran Nomor : 038/J.01/UNISBANK/UM/II/2020.

Semarang , Agustus 2024
Pembimbing



(Dr. Drs. Mohammad Fauzan, S.H., M.S.)
NIDN : 0007016001



(Dr. Dra. M. G. Kentris Indarti, S.E., M.Si., Ak., CA.)
NIDN : 0618036702

Lampiran 20 HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir / Skripsi / Tesis dengan Judul:

Pengaruh Work Motivation, Job Satisfaction dan Interpersonal Communication terhadap Employee Commitment pada Bapenda Kota Semarang

Ditulis oleh :

Nama : Wulandari
N I M : 23.05.51.6003
Pembimbing : Dr., Drs. Mohammad Fauzan, S.H., M.S.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Progdi / Jenjang : Manajemen

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Studi di UNIVERSITAS STIKUBANK Semarang

Semarang , Agustus 2024
Pembimbing



(Dr. Drs. Mohammad Fauzan, S.H., M.S.)
NIDN : 0007016001



(Dr. Dra. M. G. Kentris Indarti, S.E., M.Si., Ak., CA.)
NIDN : 0618036702

Lampiran 21 BERITA ACARA

BERITA ACARA

PENILAIAN ARTIKEL PUBLIKASI PENGANTI UJIAN SKRIPSI / TESIS

Nama : Wulandari
N I M : 23.05.51.6003
Pembimbing : Dr., Drs. Mohammad Fauzan, S.H., M.S.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Progdi / Jenjang : Manajemen
Judul Artikel : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Keterlibatan Pegawai pada Bapenda Kota Semarang
Nama Jurnal / Seminar : MSEJ
Kategori Sinta : Sinta 4
Tautan Artikel / URL : <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Oleh Ketua Program Studi dan Dosen Pembimbing, maka berdasarkan Evaluasi dinyatakan layak untuk menggantikan Skripsi / Tesis, dan Mahasiswa ditetapkan mendapatkan Nilai :

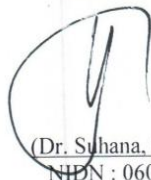
.....

Ditetapkan di Semarang

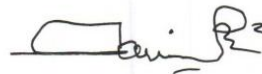
Pada Tanggal : Agustus 2024

Ketua Program Studi

Pembimbing



(Dr. Suhana, S.S., M.M)
NIDN : 0601107001



(Dr. Drs. Mohammad Fauzan, S.H., M.S.)
NIDN : 0007016001

MENGETAHUI :

Dekan



FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

(Dr. Dra. M. G. Kentris Indarti, S.E., M.Si., Ak., CA.)
NIDN : 0618036702

Lampiran 22 LETTER OF AGREEMENT



Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)

Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019

MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal

Online ISSN (2715-792X); Print ISSN (2715-7911)

Terakreditasi SINTA 4 berdasarkan SK 164/E/KPT/2021 Tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2021



No : 506/MSEJ/YRPI/2024
Perihal : *Letter of Acceptance (LoA)*

Kepada Yth,

Penulis : **Wulandari¹, Mohammad Fauzan²**
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

Judul : ***The The Influence of Motivation, Job Satisfaction, and Interpersonal Communication on Employee Engagement of Bapenda Semarang City***
Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Keterlibatan Pegawai Bapenda Kota Semarang

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal (SINTA 4) terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 5 no 2 (Tahun 2024).

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 10 Agustus 2024

Chief Editor

Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc.



Tautan Jurnal : <https://journal.yrpioku.com/index.php/msei/index>

LAMPIRAN 23 PERNYATAAN KESIAPAN UJIAN AKHIR

SURAT PERNYATAAN KESIAPAN UJIAN AKHIR

Saya, WULANDARI deng ini menyatakan bahwa laporan yang berudul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI PADA BAPENDA KOTA
SEMARANG**

adalah benar hasil karya saya dan belum pernah diajukan sebagai karya ilmiah sebagian atau seluruhnya atau pihak lain.



WULANDARI
23.05.51.6003

Disetujui Oleh Pembimbing
Kami setuju laporan tersebut diajukan untuk Ujian
Semarang, 12 Agustus 2024



Dr., Drs. MOHAMMAD FAUZAN, S.H., M.S.
Pembimbing



**LAMPIRAN 24 SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS
AKHIR/SKRIPSI**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wulandari

NIM : 23.05.51.6003

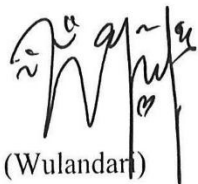
Program Studi: S1 Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang di susun dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI PADA BAPENDA KOTA SEMARANG”** tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang di ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan, pendapat atau pemikiran dari lain, yang seolah-olah sebagai tulisan sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang disalin, tiru atau yang diambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini menyatakan menarik skripsi yang ajukan sebagai hasil tulisan sendiri itu. Bila kemudian hari terbukti bahwa melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang seolah-olah hasil pemikiran sendiri, bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan hasil ujian skripsi ini.

Semarang, 14 Agustus 2024

Yang menyatakan,



(Wulandari)