

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian penutup dari keseluruhan isi. Pada bab ini terdiri dari 2 bagian yaitu kesimpulan dari seluruh hasil analisis yang sudah dilakukan dan saran yang dapat diajukan.

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor yang teridentifikasi berdasarkan hasil wawancara pada IKM Yungki Edu Toy's yang menurut para pekerja mempengaruhi dalam menumbuhkan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah lingkungan kerja, sumberdaya, pengupahan, dan kepemimpinan.
- b. Pada hasil perancangan model memperlihatkan adanya hubungan yang cukup kuat secara statistik antar faktor pengupahan dengan faktor mediasi kepuasan kerja dan selanjutnya mempengaruhi *employee engagement*.
- c. Faktor paling dominan dari keseluruhan faktor hasil temuan berdasarkan pengolahan didapatkan faktor pengupahan. Faktor pengupahan secara dominan memenuhi persyaratan dalam keseluruhan uji yang dilakukan.

7.2. Saran

Berikut ini beberapa saran yang diberikan kepada pihak IKM Yungki Edu Toy's dan untuk penelitian selanjutnya:

- a. Pihak IKM Yungki Edu Toy's dapat mempertimbangkan hasil dari penelitian yang menghasilkan pengupahan menjadi faktor dominan untuk mempengaruhi *employee engagement*. IKM Yungki Edu Toy's dapat menggunakan faktor tersebut untuk meningkatkan level *employee engagement* para karyawan yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.
- b. Penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan adalah merancang model *employee engagement* dengan membagi model berdasarkan faktor yang mempengaruhi level *employee engagement* seperti usia dan lama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *SIES Journal of Management*. 8(2), 27.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee engagement* (Studi Pada Karyawan Pt. Primatexco Indonesia Di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*. 2(1).
- Alwi, I., 2015. Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*. 2(2).
- Anggraini, L., Astuti, E. S., dan Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee engagement* Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 37(2), 183-191.
- Anitha J. (2013). Determinants of *employee engagement* and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 63(3). 308-323.
- Asmaranta Manik, Donata. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar. Tesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6), 1173.
- Baumruk, R. (2004). The missing link: the role of *employee engagement* in business success. *Workspan*. 47(11). 48-52.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of *employee engagement*: role of perceived organizational support, PO fit, organizational commitment and job satisfaction. *Vikalpa*. 38(1), 27-40.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*. 295(2). 295-336.

- Coffman C. (2000). Is Your Company Bleeding Talent? How to become a true “employer of choice”. The Gallup Management Journal, 2000. The Gallup Organization, Princeton, NJ
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences . Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates, 2.
- Colbert, E.M. (2012). The Impact of Leadership on *Employee engagement* at a Chemical Manufacturing Company in the United States. (Dissertation). University of Pennsylvania.
- Corace, C. J. (2007). Engagement-enrolling the quiet majority. *Organization Development Journal*. 25(2). 171-179.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of *Employee engagement* on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*. 3(5), 138-147.
- Davis, D. D., & Holt, C. A. (1993). *Experimental economics*. Princeton university press.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of personality and social psychology*. 53(6), 1024.
- DeNatale, D., and Wassal, G. H. (2007). The Creative Economy: The New Definition" A research framework for New England and beyond, including an economic analysis of New England's cultural industries and workforce.
- Dharma, S. (2014). Pengaruh Kompensasi, Status/Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang terhadap Tingkat *Employee engagement* pada Karyawan Universitas Sanata Dharma (Doctoral dissertation, Thesis Manajemen. Yogyakarta: Universitas Atmajaya).
- Diaconis, P., and Efron, B. (1983). Computer intensive methods in statistics. *Scientific American*. 248, 116–130
- Eleanna, G., and Nancy, P. (2009). Leadership’s impact on employee engagement. *Leadership and Organization Development Journal*. 30(4), 365-85.
- Ellickson, M. C., and Logsdon, K. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management*. 31(3), 343-358.

- Fornell, C., and Bookstein, F. L. (1982). Two structural equation models: LISREL and PLS applied to consumer exit-voice theory. *Journal of Marketing research*. 440-452.
- Gabčanová, I. (2011). The employees—the most important asset in the organizations. *Human Resources Management & Ergonomics*. 5(1), 30-33.
- George, D., and Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Ghozali, I. (2014). *SEM Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., dan Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glen, C. (2006). Key skills retention and motivation: the war for talent still rages and retention is the high ground. *Industrial and commercial training*. 38(1), 37-45.
- Gunawan, P. S. (2014). Pengaruh Job Satisfaction terhadap Financial Performance melalui *Employee engagement* dan Competitive Advantage sebagai Intervening Variable pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *Business Accounting Review*. 2(2), 75-86.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*. 19(2), 139-152.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M., & Ringle, C. M. (2012). The use of partial least squares structural equation modeling in strategic management research: a review of past practices and recommendations for future applications. *Long range planning*. 45(5), 320-340.
- Hermawan, S. (2012). Pengembangan dan peningkatan kinerja industri kreatif melalui comprehensive intellectual capital management. *Jurnal Ilmiah Zona Keuangan*. 4(3). 1-14.
- Hewitt, A. (2012). 2012 Trends in global employee engagement. Aon Corporation. Retrieved August, 11, 2013.

- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., and Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*. 84(3), 632.
- Hochschild, A. R. (2003). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Holton, V., Dent, F., & Rabbetts, J. (2009). Motivation and *employee engagement* in the 21st century: A survey of management views. Ashridge.
- Ivancevich, J. M. (1992). Human resource management: Foundations of personnel. McGraw-Hill/Irwin.
- Jöreskog, K. G. (1970). A general method for estimating a linear structural equation system. *ETS Research Report Series*. 1970(2).
- Jung, H. S., dan Yoon, H. H. (2015). Understanding pay satisfaction: The impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*. 48, 22-26.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*. 33(4), 692-724.
- Kaliannan, M., and Adjovu, S. N. (2015). Effective *employee engagement* and organizational success: a case study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 172(1), 161-168.
- Katz, D., and Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2d ed.). New York: Wiley.
- Laura C., Shuck, M. B., Gutierrez, C. C., & Baralt, S. (2013). The role of leadership style in employee engagement. *Proceedings of the Eighth Annual College of Education & GSN Research Conference*. Miami: Florida International University.
- Leary-Joyce, J. (2004). *Becoming an employer of choice: Make your own organisation a place where people want to do great work*. CIPD Publishing.
- Macey, W. H., and Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*. 1(1), 3-30.

- Mosteller, F., and Tukey, J. W. (1977). *Data analysis and regression: a second course in statistics*. Addison-Wesley Series in Behavioral Science: Quantitative Methods.
- Niken. (2016). *Perancangan Model Employee engagement Pada Pt X Untuk Mengurangi Tingkat Turnover Karyawan*. Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Pamungkas, N. (2013). *Hubungan antara employee engagement dan persepsi budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Air Mancur* (Doctoral dissertation, Universitas Sebelas Maret).
- Phillips, D. A. (2009). *Employee engagement model for the multi-family rental housing industry*. Georgia Institute of Technology.
- Porvazník, J. (2007). *Celostný manažment. Poradca podnikatela*. ISBN 978-80-88931-73-7.
- Rana, S., Ardichvili, A., & Tkachenko, O. (2014). A theoretical model of the antecedents and outcomes of *employee engagement: Dubin's method*. *The Journal of Workplace Learning*. 26(3), 249-266.
- Rangkuti, F. (2013). *Customer Service Satisfaction And Call Center*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robinson, D., Perryman, S., and Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Report-Institute for Employment Studies.
- Roof, R. A. (2015). *The association of individual spirituality on employee engagement: the spirit at work*. *Journal of Business Ethics*. 130(3), 585-599.
- Saks, A.M. (2006). *Antecedents and Sossequences of Employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*. 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of organizational Behavior*. 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., and Bakker, A. B. (2002). *Burnout and engagement in university students a cross-national*

- Shaheen, A. And Farooqi, Y. A. (2014). Relationship among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, *Employee engagement: A Case Study of University of Gujarat, Pakistan. International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*. 5(9), 12-18.
- Shaheen, A., & Farooqi, Y. A. (2014). Relationship Among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, *Employee engagement: A Case Study Of University of Gujrat, Pakistan. International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*. 5(9), 12-18.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). *Employee engagement* and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*. 9(1), 89-110.
- Stephaniea and Gustomo, A. (2015). Proposal to Improve *Employee engagement* in PT Maju Sentosa by AON Hewitt Model and Mercer Model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 169, 363-370.
- Swathi, S. (2013). Impact of leadership on employee engagement. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*. 2(5), 151-157.
- Towers, P. (2003). *Working today: Understanding what drives employee engagement*. Towers Perrin: Stamford CT.
- Wahyudi, A., dan Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1(1)*, 1-14.
- Wellins, R. S., Bernthal, P., and Phelps, M. (2005). *Employee engagement: The key to realizing competitive advantage. Development Dimensions International*. 1(1), 1-30.
- Werts, C. E., Linn, R. L., and Jöreskog, K. G. (1974). Intraclass reliability estimates: Testing structural assumptions. *Educational and Psychological measurement*. 34(1), 25-33.
- Widodo, F. A. S., & Sami'an, M. (2013). Hubungan *Employee engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(1).
- Wold, H. (1985). Partial least squares. *Encyclopedia of statistical sciences*.

Wyatt, W. (2007). Debunking the myths of employee engagement. WorkUSA Survey Report: Watson Wyatt.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., and Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*. 74(3), 235-244.

Yaseen, A. (2013). Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction-A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*. 3(1), 142.

Zannah, U. N., & Sumadhinata, Y. E. (2013). Knowledge Sharing Dan Implikasinya Terhadap *Employee engagement* (Studi Kasus: Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama). *Seminar Nasional Dan Call For Papers Sustainable Competitive Advantage-3, Universitas Jendral Soedirman*.

Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2006). Services marketing: Integrating customer focus across the firm.

Lampiran 1: Data Kuesioner

Tabel 4.2. Data Kuesioner

Responden	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	SD 1	SD 2	SD 3	SD 4	SD 5	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	PG 1	PG 2	PG 3	PG 4	PG 5	KK 1	KK 2	KK 3	EE 1	EE 2	EE 3	EE 4
1	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4
2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
6	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
7	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
9	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
12	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
13	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 2: Daftar Sumber Keterangan Indikator

Butir Item	Variabel Laten	Kode	Keterangan Indikator	Sumber
1	Lingkungan Kerja	LK1	Saya diberikan fasilitas kerja yang sesuai dan memadai.	Abdul Raziq, dan Raheela Maulabakhsh (2014)
2		LK2	Lingkungan tempat kerja saya aman dan nyaman untuk bekerja.	
3		LK3	Lingkungan tempat kerja mendorong saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	
4		LK4	Hubungan dan komunikasi saya dengan rekanan kerja terjalin dengan baik.	
5		LK5	Hubungan dan komunikasi saya dengan pemimpin terjalin dengan baik.	
6	Sumber daya	SD1	Saya ditempatkan bekerja sesuai dengan keahlian saya.	Derara Tessema (2014)
7		SD2	Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dikerjakan.	
8		SD3	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi.	
9		SD4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan dan pemahaman terhadap pekerjaan.	
10		SD5	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai standar kinerja.	
11	Kepemimpinan	KP1	Atasan saya memberikan arahan dalam setiap pekerjaan.	Josette Lehman (2014)
12		KP2	Atasan saya menghargai ide dan saran dari karyawan dalam upaya pengembangan perusahaan.	
13		KP3	Atasan mendorong kepada saya untuk mengajukan gagasan atau saran.	

Lampiran 2: Daftar Sumber Keterangan Indikator

14		KP4	Atasan saya mampu membentuk dan membina kerjasama antar karyawan di tempat kerja.	
15		KP5	Atasan saya mampu membangun suasana kerja yang profesional sehingga tercapai hasil kinerja baik.	
16	Pengupahan	PG1	Saya menerima gaji sesuai dengan beban dan tanggung jawab.	Deborah Ann Phillips (2009)
17		PG2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan yang diterima pekerja lain.	
18		PG3	Saya menerima gaji tepat waktu.	
19		PG4	Saya diberikan tunjangan diluar pengasilan (THR, rekreasi, makan, dan kesehatan) yang memadai.	
20		PG5	Perusahaan menawarkan dan memberikan kenaikan gaji.	
21	Kepuasan kerja	KK1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan kegiatan yang berarti.	Deborah Ann Phillips (2009)
22		KK2	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki.	
23		KK3	Atasan saya merespon baik pekerjaan saya.	
24	<i>Employee engagement</i>	EE1	Saya merasa bangga bekerja diperusahaan ini	Deborah Ann Phillips (2009)
25		EE2	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini kepada teman dan kerabat saya.	
26		EE3	Saya tidak memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan lain	
27		EE4	Perusahaan ini memberikan saya motivasi dalam bekerja.	

Lampiran 3: Uji Reliabilitas dengan Software SPSS 22

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	15.69	5.564	.735	.848
LK2	15.54	6.103	.512	.902
LK3	15.77	5.359	.771	.839
LK4	15.54	5.603	.854	.824
LK5	15.31	5.731	.727	.850

Lampiran 3: Uji Reliabilitas dengan Software SPSS 22

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SD1	14.92	4.410	.474	.783
SD2	15.38	4.256	.678	.715
SD3	15.31	3.564	.836	.647
SD4	15.15	4.808	.403	.800
SD5	15.23	4.859	.485	.774

Lampiran 3: Uji Reliabilitas dengan Software SPSS 22

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	15.69	7.897	.508	.896
KP2	16.08	6.244	.706	.854
KP3	16.23	4.526	.916	.805
KP4	16.08	6.244	.706	.854
KP5	15.92	6.410	.826	.832

Lampiran 3: Uji Reliabilitas dengan Software SPSS 22

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PG1	15.15	9.808	.642	.889
PG2	15.31	8.731	.832	.848
PG3	14.77	9.859	.721	.876
PG4	15.38	8.090	.756	.868
PG5	15.38	8.423	.775	.860

Lampiran 3: Uji Reliabilitas dengan Software SPSS 22

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	8.38	1.090	.881	.776
KK2	8.15	1.641	.785	.859
KK3	8.08	1.577	.750	.878

Lampiran 3: Uji Reliabilitas dengan Software SPSS 22

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	13	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	13	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EE1	10.85	2.974	.697	.608
EE2	11.62	2.923	.647	.632
EE3	11.85	3.141	.379	.814
EE4	10.92	3.744	.555	.704

Lampiran 4: Cara membaca koefisien pearson di tabel r

Table of Critical Values for Pearson's r

df	Level of Significance for a One-Tailed Test					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Level of Significance for a Two-Tailed Test					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	0.951	0.988	0.997	0.9995	0.9999	0.99999
2	0.800	0.900	0.950	0.980	0.990	0.999
3	0.687	0.805	0.878	0.934	0.959	0.991
4	0.608	0.729	0.811	0.882	0.917	0.974
5	0.551	0.669	0.755	0.833	0.875	0.951
6	0.507	0.621	0.707	0.789	0.834	0.925
7	0.472	0.582	0.666	0.750	0.798	0.898
8	0.443	0.549	0.632	0.715	0.765	0.872
9	0.419	0.521	0.602	0.685	0.735	0.847
10	0.398	0.497	0.576	0.658	0.708	0.823
11	0.380	0.476	0.553	0.634	0.684	0.801
12	0.365	0.457	0.532	0.612	0.661	0.780
13	0.351	0.441	0.514	0.592	0.641	0.760
14	0.338	0.426	0.497	0.574	0.623	0.742
15	0.327	0.412	0.482	0.558	0.606	0.725
16	0.317	0.400	0.468	0.542	0.590	0.708
17	0.308	0.389	0.456	0.529	0.575	0.693
18	0.299	0.378	0.444	0.515	0.561	0.679
19	0.291	0.369	0.433	0.503	0.549	0.665
20	0.284	0.360	0.423	0.492	0.537	0.652
21	0.277	0.352	0.413	0.482	0.526	0.640
22	0.271	0.344	0.404	0.472	0.515	0.629
23	0.265	0.337	0.396	0.462	0.505	0.618
24	0.260	0.330	0.388	0.453	0.496	0.607
25	0.255	0.323	0.381	0.445	0.487	0.597
26	0.250	0.317	0.374	0.437	0.479	0.588
27	0.245	0.311	0.367	0.430	0.471	0.579
28	0.241	0.306	0.361	0.423	0.463	0.570
29	0.237	0.301	0.355	0.416	0.456	0.562
30	0.233	0.296	0.349	0.409	0.449	0.554
40	0.202	0.257	0.304	0.358	0.393	0.490
60	0.165	0.211	0.250	0.295	0.325	0.408
120	0.117	0.150	0.178	0.210	0.232	0.294
∞	0.057	0.073	0.087	0.103	0.114	0.146

Adapted from Appendix 2 (Critical Values of t) using the square root of $[t^2/(t^2 + df)]$

Note: Critical values for Infinite df actually calculated for $df= 500$.

Lampiran 5: Transkrip jawaban wawancara

Pertanyaan	
<p>Faktor-faktor apa yang menurut bapak/ibu menjadikan bapak/ibu mau bekerja dengan sepenuh hati dan mempengaruhi tingkat keterikatan atau kecintaan untuk bertahan diperusahaan ini?</p>	
Responden	Jawaban
1	Yang penting kerja bisa buat kebutuhan sehari-hari dan saya hanya lulusan SD bisa apa selain pekerjaan seperti ini.
2	Teman-temannya yang asyik-asyik supaya kerja tidak terasa lelah.
3	Disini kekeluargaannya erat, jadi kerjanya juga tidak ada tekanan. Ibu juga sering datang untuk cek dan memberikan arahan setiap harinya, sebelum pergi ke toko.
4	Lingkungan disini sangat mendukung dalam bekerja baik teman maupun pemilik usaha.
5	Ibu sebagai pemilik selalu baik dan mendukung dalam bekerja, sehingga betah kalau bekerja disini.
6	Kerjaan yang saya bisa dan sanggup ya cuman ini, kalo disini pekerjaannya mudah namun harus teliti, kadang benda-benda kecil-kecil.
7	Kerjaan sama upahnya sesuai, terus atasnya baik sama bawahan kalo bisa kayak bukan atasan sama bawahan.
8	Faktor gaji bisa juga, kalo tidak bisa menutupi kebutuhan keluarga mungkin bisa jadi tidak betah.
9	Faktor orang-orangnya baik temen maupun atasannya harus yang baik-baik, karena kalo kerjanya enak tapi orang-orangnya tidak mendukung sama saja.
10	Lingkungan bisa berpengaruh tempat kerjanya atau orang-orangnya.
11	Faktor orang-orangnya, disinikan pekerjaannya banyak kalo tidak ada yang bikin rame bisa bosan.
12	Atasan yang tidak seperti atasan mau membaaur membuat kerjanya tidak tertekan.
13	Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, sama upahannya yang sesuai bisa membuat kita merasa nyaman kalau kerja.