

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA
ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN PADA PT. BRIDON BEKAERT**

***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT,
ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT
PT. BRIDON BEKAERT***

Oleh
SAMHANA RISYA ASILAH

2017410191

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada
Universitas Darma Persada



**PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Samhana Risya Asilah

NIM : 2017410191

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan
Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan
Pada PT. Bridon Bekaert

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Skripsi

Sarjana tanggal

Jakarta, 18 Februari 2022

Mengetahui,

Menyetujui,



Dian Anggraeny, SE, M.Si

Ketua Jurusan Manajemen



Dian Anggraeny, SE, M.Si

Dosen Pembimbing

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA
ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN PADA PT. BRIDON BEKAERT**

***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT,
ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT.
BRIDON BEKAERT***

Oleh

Samhana Risya Asilah

2017410191

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada

Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera dibawah ini

Jakarta, 18 Februari 2021



Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si

Pembimbing



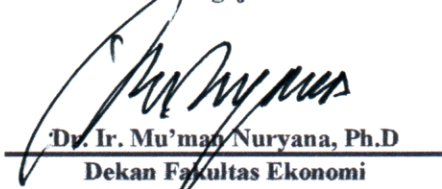
Sukardi, SE., MM

Penguji I



Dra. Endang Tri Pujiastuti, SE., MM

Penguji II



Dr. Ir. Mu'man Nuryana, Ph.D

Dekan Fakultas Ekonomi



Dian Anggraeny Rahim, SE., M.Si

Penguji III



Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Samhana Risyah Asilah

NIM : 2017410191

Jurusan / Peminatan : Manajemen / SDM

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT Bridon Bekaert** yang dibimbing oleh Dian Anggraeny Rahim, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 18 Februari 2022

Yang Membuat Pernyataan



Samhana Risyah Asilah

ABSTRAK

Nama : Samhana Risyah Asilah, Nim : 2017410191, Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Bridon Bekaert. Bidang Ilmu : Manajemen Sumber Daya Manusia, di bawah bimbingan, Dian Anggraeny Rahim, Se, M.Si

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Bridon Bekaert. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara kuesioner kepada 108 karyawan tetap di PT. Bridon Bekaert. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas) dilakukan sebagai persyaratan statistic yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linier (sederhana dan berganda). Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, secara parsial menggunakan uji T. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan yaitu sebesar 63,3% dan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Karyawan

ABSTRACT

Name : Samhana Risya Asilah, NIM : 2017410191, Title : The Effect of Career Development, Organizational Culture and Transformational Leadership on Employee Engagement at PT. Bridon Bekaert, Field of Science : Human Resource Management, under the guidance of Dian Angraeny, SE., M.Si

The purpose of this study was to determine the effect of career development, organizational culture and transformational leadership on employee engagement at PT. Bridon Bekaert. This research was conducted using data collection methods by means of questionnaires to 108 permanent employees at PT Bridon Bekaert. Testing the quality of the data in the study using validity and reliability tests. Data were analyzed using multiple linear regression and simple linear regression, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test) were performed as statistical requirements that must be met in performing linear regression analysis (simple and multiple). Simultaneous hypothesis testing using the F test partially using the T test. The results of the study indicate that there is an influence of Career Development, Organizational Culture and Transformational Leadership on Employee Engagement, which is 63.3% and the remaining 36.7% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Career Development, Organizational Culture, Transformational Leadership, Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini tepat pada waktunya yang berjudul: **“Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan Karyawan Pada PT. Bridon Bekaert”**. Penyusunan proposal ini merupakan penelitian yang ditempuh untuk memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Selesainya penulisan Proposal Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada yang terhormat :

1. Bapak Mursalin Hasmin dan Wandura Pattaya selaku HR & GA Departement PT. Bridon Bekaert, beserta karyawannya yang telah memberikan kesempatan dalam melakukan penelitian dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
2. Ibu Dian Anggraeny Rahim, S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan proposal skripsi.
3. Bapak Dr. Ir. Mu'man Nuryana, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.
5. Seluruh *Staff* Sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

6. Untuk orang yang saya sayangi dan cintai khususnya Bunda dan Keluarga Besar yang telah memberikan doa serta dukungan moril maupun materil sehingga proposal skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Untuk Muhammad Irfan Zidny yang selalu membantu, menyemangati, memotivasi dan memberikan dukungan untuk lebih semangat dalam mengerjakan proposal skripsi.
8. Untuk ka Raffy, Ragil, Sisy dan Vindy yang sudah banyak membantu dan berpengaruh besar dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
9. Teman seperjuangan Nila, Rafii, Bunga, Sindy, Faza dan Melly yang memberikan dukungan moral, doa dan semangat.
10. Untuk Keluarga Unsada Photography Club yang sudah menjadi bagian kehidupan kampus saya.

Demikian Proposal Skripsi ini dibuat, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di masa mendatang. Semoga Proposal Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan memberikan dampak yang positif.

Jakarta, Februari 2022

Samhana Risya Asilah

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|-------------|
| LEMBAR PERNYATAAN | iii |
| ABSTRAK..... | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xx |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah | 8 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah..... | 8 |
| 1.2.2 Pembatasan Masalah | 9 |
| 1.2.3 Perumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 11 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN | |
| 2.1 Landasan Teori..... | 12 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.1.2 Pengembangan Karir | 18 |

| | |
|--|----|
| 2.1.3 Budaya Organisasi | 25 |
| 2.1.4 Kepemimpinan Transformasional..... | 31 |
| 2.1.5 Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)..... | 40 |
| 2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu) | 46 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 51 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian..... | 53 |
| 2.5 Paradigma Penelitian..... | 54 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Metode Penelitian yang Digunakan | 56 |
| 3.2 Waktu dan Tempat Penelitian..... | 57 |
| 3.3 Operasionalisasi Variabel..... | 57 |
| 3.4 Sumber Data dan Cara Penentuan Data/Informasi | 62 |
| 3.4.1 Sumber Data | 62 |
| 3.4.2 Populasi dan Sampel | 63 |
| 3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis | 65 |
| 3.5.1 Wawancara | 65 |
| 3.5.2 Kuesioner..... | 66 |
| 3.5.3 Penelitian Kepustakaan | 68 |
| 3.6 Rancangan Analisis dan Alat Analisis | 68 |
| 3.6.1 Rancangan Analisis..... | 69 |
| 3.6.2 Alat dan Analisis Data | 70 |
| 3.6.3 Uji Asumsi Klasik..... | 74 |
| 3.6.4 Uji Hipotesis | 77 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|--|-----|
| 4.1 | Gambaran Umum Perusahaan | 79 |
| 4.1.1 | Sejarah Singkat PT. Bridon Bekaert | 79 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi Perusahaan | 80 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi | 80 |
| 4.2 | Hasil Penelitian | 81 |
| 4.2.1 | Profil Responden..... | 81 |
| 4.2.2 | Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti . | 84 |
| 4.2.3 | Uji Keabsahan Data | 128 |
| 4.2.4 | Analisis Data..... | 132 |
| 4.2.5 | Pengujian Hipotesis..... | 140 |
| 4.2.6 | Uji Asumsi Klasik..... | 145 |
| 4.3 | Pembahasan dan Pemecahan Masalah | 150 |
| 4.3.1 | Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan..... | 151 |
| 4.3.2 | Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Karyawan..... | 152 |
| 4.3.3 | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan..... | 152 |
| 4.3.4 | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan..... | 153 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|-----------------|-----|
| 5.1 | Kesimpulan..... | 154 |
| 5.2 | Saran..... | 155 |

| | |
|----------------------------|------------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 157 |
| LAMPIRAN..... | 162 |



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 47 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel..... | 58 |
| Tabel 3.2 Jumlah Populasi..... | 64 |
| Tabel 3.3 Skala Likert | 66 |
| Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden..... | 67 |
| Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Determinan | 74 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 81 |
| Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Usia Responden..... | 82 |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 83 |
| Tabel 4.4 Profil Responden Lama Bekerja | 84 |
| Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kenaikan Pangkat Secara Jelas Yang Diberikan Perusahaan | 85 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Diberikan Kesempatan Untuk Menduduki Jabatan Tertentu Sesuai Dengan Struktur Organisasi | 86 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Menjadi Pimpinan Atau Wakil Pimpinan | 87 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Karyawan Mengikuti Berbagai Pelatihan..... | 88 |
| Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Siap Dalam Mengembangkan Pendidikan Sesuai Dengan Keinginan Perusahaan | 89 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 4.10 | Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Mengikuti Berbagai Seminar/ Diskusi/ Workshop..... | 90 |
| Tabel 4.11 | Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Mengikuti Berbagai Kursus Kompetensi Untuk Mendapatkan Sertifikat Keahlian..... | 91 |
| Tabel 4.12 | Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Motivasi Karyawan..... | 92 |
| Tabel 4.13 | Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Karyawan Terhadap Perusahaan..... | 93 |
| Tabel 4.14 | Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Displin Diri Karyawan..... | 94 |
| Tabel 4.15 | Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Karyawan Atas Pekerjaannya..... | 95 |
| Tabel 4.16 | Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Kurang Berusaha Dalam Mencari Tahu <i>Up To Date</i> Untuk Mengupgrade Diri..... | 96 |
| Tabel 4.17 | Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menaati Peraturan – Peraturan..... | 97 |
| Tabel 4.18 | Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Penuh Inisiatif Dan Tidak Selalu Tergantung Pada Petunjuk Pimpinan | 98 |
| Tabel 4.19 | Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menetapkan Rencana Dan Berusaha Untuk Menyelesaikan Dengan Baik.... | 99 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 4.20 | Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Saling Menghormati Dan Memberikan Salam Pada Saat Perjumpaan..... | 100 |
| Tabel 4.21 | Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Kebebasan Atau Independensi Dalam Mengemukakan Pendapat | 101 |
| Tabel 4.22 | Tanggapan Responden Mengenai Anggota Saling Membantu Satu Dengan Yang Lainnya | 102 |
| Tabel 4.23 | Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengutamakan Kualitas Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya..... | 103 |
| Tabel 4.24 | Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Berinovasi Untuk Menemukan Hal-Hal Baru Dan Berguna..... | 104 |
| Tabel 4.25 | Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Berusaha Untuk Bekerja Dengan Efektif Dan Efisien | 105 |
| Tabel 4.26 | Tanggapan Responden Mengenai Tugas – Tugas Dalam Tim Dilakukan Dengan Diskusi Dan Disinergikan | 106 |
| Tabel 4.27 | Tanggapan Responden Mengenai Permasalahan Dalam Tim Kerja Diselesaikan Dengan Baik | 107 |
| Tabel 4.28 | Tanggapan Responden Mengenai Rasa Hormat Kepada Pemimpin Dari Karyawan | 108 |
| Tabel 4.29 | Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan Karyawan Kepada Pimpinan | 109 |
| Tabel 4.30 | Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Dapat Menjadi Panutan Bagi Karyawan | 110 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 4.31 | Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Motivasi Para Karyawan | 111 |
| Tabel 4.32 | Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Mampu Menyelaraskan Tujuan Individu Dan Organisasi Para Karyawan | 112 |
| Tabel 4.33 | Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Mampu Mendorong Karyawan Untuk Memiliki Ide Kreatif | 113 |
| Tabel 4.34 | Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Membimbing Karyawan Agar Menjadi <i>Problem Solver</i> | 114 |
| Tabel 4.35 | Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Pelatihan Sesuai Kebutuhan Karyawan..... | 115 |
| Tabel 4.36 | Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Dapat Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Baik | 116 |
| Tabel 4.37 | Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Baik Pemimpin Dengan Para Karyawan | 117 |
| Tabel 4.38 | Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Karyawan. | 118 |
| Tabel 4.39 | Tanggapan Responden Mengenai Kesiapan Karyawan Untuk Berusaha Dalam Pekerjaan | 119 |
| Tabel 4.40 | Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Gigih Dalam Menghadapi Kesulitan Dalam Pekerjaan..... | 120 |
| Tabel 4.41 | Tanggapan Responden Mengenai Rasa Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan | 121 |

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 4.42 | Tanggapan Responden Mengenai Bangga Atas Pekerjaan Yang Dilakukan | 122 |
| Tabel 4.43 | Tanggapan Responden Mengenai Pengorbanan Tenaga, Pikiran Dan Waktu | 123 |
| Tabel 4.44 | Tanggapan Responden Mengenai Tidak Memiliki Rasa Antusiasme Dalam Bekerja | 124 |
| Tabel 4.45 | Tanggapan Responden Mengenai Permasalahan Kecil Dalam Pekerjaan Mengganggu Konsentrasi Dalam Bekerja | 125 |
| Tabel 4.46 | Tanggapan Responden Mengenai Sulit Melepaskan Diri Dari Pekerjaan..... | 126 |
| Tabel 4.47 | Tanggapan Responden Mengenai Senang Saat Dilibatkan Dalam Pekerjaan | 127 |
| Tabel 4.48 | Hasil Uji Validitas | 128 |
| Tabel 4.49 | Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir | 130 |
| Tabel 4.50 | Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi | 130 |
| Tabel 4.51 | Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional.. | 131 |
| Tabel 4.52 | Uji Reliabilitas Variabel Keterikatan Karyawan..... | 131 |
| Tabel 4.53 | Parameter Kuantitatif Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan | 132 |
| Tabel 4.54 | Parameter Kuantitatif variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Keterikatan Karyawan (Y)..... | 134 |

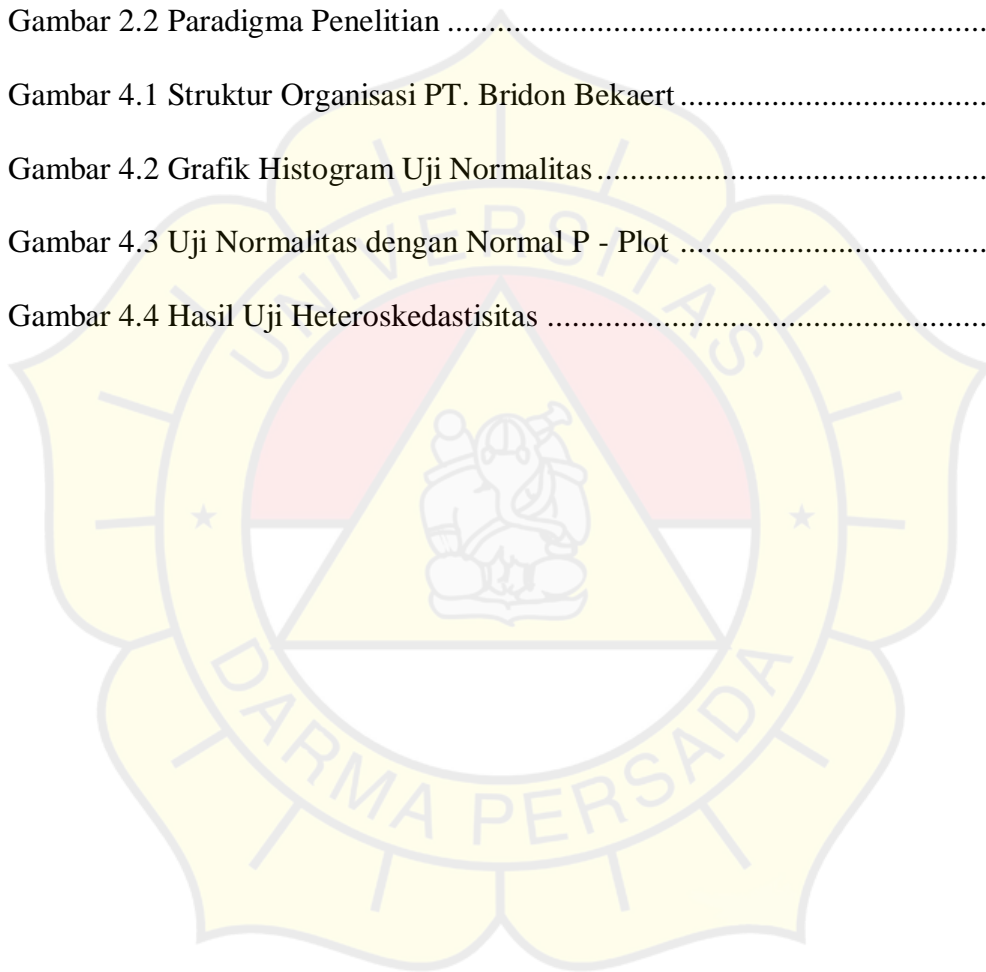
| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 4.55 | Parameter Kuantitatif variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Keterikatan Karyawan (Y)..... | 135 |
| Tabel 4.56 | Parameter Kuantitatif variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Keterikatan Karyawan (Y)..... | 136 |
| Tabel 4.57 | Parameter Kuantitatif Korelasi Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Karyawan | 137 |
| Tabel 4.58 | Parameter Kuantitatif Korelasi Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan | 138 |
| Tabel 4.59 | Parameter Kuantitatif Korelasi Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan | 139 |
| Tabel 4.60 | Parameter Kuantitatif Korelasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Karyawan | 140 |
| Tabel 4.61 | Parameter Kuantitatif Uji F Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Karyawan | 141 |
| Tabel 4.62 | Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Karyawan | 142 |
| Tabel 4.63 | Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan | 143 |
| Tabel 4.64 | Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Karyawan | 144 |
| Tabel 4.65 | One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | 147 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 4.66 Hasil Uji Multikolinieritas | 148 |
| Tabel 4.67 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis | 150 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Pra Penelitian..... | 7 |
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 52 |
| Gambar 2.2 Paradigma Penelitian | 55 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bridon Bekaert | 80 |
| Gambar 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas | 145 |
| Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan Normal P - Plot | 146 |
| Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 149 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup | 162 |
| Lampiran 2 Pra Kuesioner..... | 163 |
| Lampiran 3 Tabulasi Data Profil Responden Pra Kuesioner | 167 |
| Lampiran 4 Tabulasi Data Pra Kuesioner | 168 |
| Lampiran 5 Kuesioner Penelitian | 172 |
| Lampiran 6 Tabulasi Data Profil Responden Kuesioner Penelitian | 178 |
| Lampiran 7 Tabulasi Data Hasil Tanggapan Responden Kuesioner Penelitian | 183 |
| Lampiran 8 Hasil Output SPSS | 195 |
| Lampiran 9 T Tabel | 199 |
| Lampiran 10 F Tabel..... | 200 |
| Lampiran 11 Surat Keterangan dari Perusahaan | 201 |
| Lampiran 12 Kegiatan Konsultasi Proposal Skripsi | 202 |