PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA PENGARUH MOTIVASI, IKLIM KERJA, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN

(Survei Pada Karyawan Fajar Toserba Jalaksana)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

oleh:

ANANDA LESTARI
20220510127

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KUNINGAN

2026

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA PENGARUH MOTIVASI, IKLIM KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN (SURVEI PADA KARYAWAN FAJAR TOSERBA JALAKSANA)

Oleh

ANANDA LESTARI
NIM. 20220510127

Telah berhasil mempertahankan skripsinya pada tanggal 18 Juni 2026 dihadapan Dewan Penguji. Skripsi ini disahkan sebagai bagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemn Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

Susunan Dewan Penguji

Penguji I,	Penguji II,	Penguji III,
Prof. Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si	**Dr. Munir Nur Komarudin, S.Pd., M.M**	**Winda Oktaviani, S.E., M.M**
NIK. 41038971055	**NIK. 410104930220**	**NIK. 410108880250**

LEMBAR PERSETUJUAN

PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA PENGARUH MOTIVASI, IKLIM KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN (SURVEI PADA KARYAWAN FAJAR TOSERBA JALAKSANA)

DISETUJUI OLEH PEMBIMBING

Kuningan, 2 Juli 2026

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E., Sy.	**Dr. Munir Nur Komarudin, S.Pd., M.M.**
NIK. 41038091296	**NIK. 410104930220**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Kepala Program Studi Manajemen
Dr. Hj. Lili Karmela Fitriani., S.E., M.Si.	**Dr. Munir Nur Komarudin, S.Pd., M.M.**
NIK. 41038971054	**NIK. 410104930220**

PERNYATAAN OTENTISITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA PENGARUH MOTIVASI, IKLIM KERJA, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN (Survei Pada Karyawan Fajar Toserba Jalaksana)" ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan menjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menganggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Kuningan, Juni 2026

Yang membuat pernyataan



(Ananda Lestari)

MOTTO

Don't hide your enthusiasm for things. Never be ashamed of trying, eforlessness is a myth!.

~Taylor Alison Swift

ABSTRAK

PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA PENGARUH MOTIVASI, IKLIM KERJDA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERDAHAP KOMITMEN KARYAWAN (Survei Pada Karyawan Fajar Toserba Jalaksana).

Ananda Lestari (NIM: 20220510127). Pembimbing I oleh Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E., Sy. Pembimbing II oleh Dr. Munir Nur Komarudin, S.Pd., M.M. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, iklim kerja dan *work-life balance* terhadap komitmen karyawan melalui *employee engagement*. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Populasi nya adalah seluruh karyawan Fajar Toserba Jalaksana yang berjumlah 67 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini teknik pengumpulan data berupa angket yang di uji kevalidan dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, analisis jalur, dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji t dan uji mediasi dengan menggunakan uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan, *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan, *employee engagement* tidak dapat memediasi hubungan antara motivasi terhadap komitmen karyawan, *employee engagement* tidak dapat memediasi hubungan antara iklim kerja terhadap komitmen karyawan, *employee engagement* tidak dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* terhadap komitmen karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Iklim Kerja, *Work-life balance*, *Employee engagement* dan Komitmen Karyawan

ABSTRACT

THE ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A MEDIATOR IN THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK CLIMATE, AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE COMMITMENT (Survey of Fajar Toserba Jalaksana Employees).

Ananda Lestari (NIM: 20220510127). Supervisor I: Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E., Sy. Supervisor II: Dr. Munir Nur Komarudin, S.Pd., M.M. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Kuningan University, 2026.

This study aimed to determine the effects of motivation, work climate, and work-life balance on employee commitment, with employee engagement as a mediating variabel. A quantitative approach was employed, utilizing descriptive and verification methods. The research population consisted of all 67 employees at Fajar Toserba Jalaksana, and a saturated sampling technique was applied. Data were collected through validated and reliable questionnaires. The analysis involved descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression, path analysis, and hypothesis testing via t-tests and Sobel tested the mediating effects. The results indicated that motivation had no effect on employee engagement, whereas work climate and work-life balance exerted positive and significant effects. Furthermore, motivation significantly influenced employee commitment and work climate significantly influenced employee commitment, but work-life balance had no effect. Employee engagement did not affect employee commitment and failed to mediate the relationships between motivation, work climate, or work-life balance and employee commitment.

Keywords*: Motivation, Work Climate, Work-life balance, Employee engagement, and Employee Commitment.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menusun proposal penelitian yang berjudul "**Peran *Employee engagement* Sebagai Mediator Pada Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja, Dan *Work-life balance* Terhadap Komitmen Karaywan** (Survei Pada Karyawan Fajar Toserba Jalaksana)."

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Kuningan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisanskripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak keterbatasan baik dari segi penulisan, pengetahuan maupun pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diahrapkan untuk perbaikan. Penulis juga menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak akan mungkin terwujud tanpa bantuan, dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, organisasi dan pembaca. Atas dukungan dan bantuannya, penulis mengucapkan banyak terimakasih.

Kuningan, Juni 2026

Penulis

Ananda lestari
NIM. 20220510127

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji Syukur penulis ucapkan atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karua-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, dengan rasa kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Keluarga dan saudara tersayang yang masih ada maupun yang sudah tenang di surga yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik secara mental maupun finansial dan turut mengiringi setiap langkah yang saya ambil untuk menempuh studi dan mendapatkan gelar sarjana.
2. Ibu Dr. Rina masruroh, SE., M.E.Sy. selaku pembimbing I yang telah dengan tulus memberikan arahan, bimbingan, dan inspirasi tak ternilai selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran yang tak pernah pudar, ilmu yang begitu berharga, dan waktu yang telah dengan ikhlas diluangkan.
3. Bapak Dr. Munir Nur Komarudin, S.Pd., M.M selaku pembimbing II dan selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan yang dengan penuh perhatian memberikan masukan berharga, dukungan, tak pernah sedikit pun lelah dalam membimbing, dan memotivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Terima kasih atas kesabaran yang tak ternilai dan kebaikan hati yang senantiasa menyertai.
4. Ibu Dr. Anna Fitri Hindriana, M.Si selaku Rektor Universitas Kuningan yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di Universitas Kuningan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen selama 4 tahun dan lulus dengan nilai dan bekal terbaik yang telah didapat.
5. Ibu Dr. Hj. Lili Karmela Fitriani, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan yang telah memberikan

pembelajaran dan pembekalan yang sesuai dengan standar dan kebijakan fakultas untuk menuntun saya menuju kelulusan yang baik dan memenuhi syarat serta penuh pengalaman.

6. Ibu Fauziyah Adzimatinur, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing selama 4 tahun atau 8 semester ini dalam akademika maupun segala kendala yang saya hadapi dalam pembelajaran.
7. Ibu Enung Nurhayati, S.E., M.Si., Ak, C.A selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan yang telah senantiasa membimbing kegiatan akademik maupun keorganisasian di fakultas sehingga berjalan dengan lancar.
8. Bapak Dr. Tatang Rois, M.Si selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan yang telah senantiasa membimbing kegiatan akademik maupun keorganisasian di fakultas sehingga berjalan dengan lancar
9. Dosen - dosen beserta seluruh Staf FEB yang telah memberikan materi pembelajaran sebagai bekal menghadapi kehidupan yang sebenarnya setelah kelulusan nanti dan telah membantu dalam administrasi pembelajaran.
10. Helmi Hendiyarto yang selalu mendukung dan memberikan kasih sayang serta selalu ada disisi dalam kondisi apapun dan dalam menghadapi suka duka bersama.
11. Kepada Indriani Desca, Anggraeni, dan Elis Nur Kholisah yang setia serta selalu ada dan berbagi ilmu selama penyusunan ini, mendukung segala proses dan merayakan setiap kemenangan kecil.

DAFTAR ISI

LEMBER PENGESAHAN

LEMBAR PERSETUJUAN

PERNYATAAN OTENTISITAS

MOTTO

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

UCAPAN TERIMAKASIH ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 10

1.3. Tujuan Penelitian 10

1.4. Manfaat Penelitian 11

BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS **13**

2.1. Landasan Teori 13

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manursia 13

2.1.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.1.1.2. Tujuan Manejmen Sumber Daya Manusia 13

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 15

2.1.2. Perilaku Organisasi 16

2.1.2.1. Definisi Perilaku Organisasi 16

2.1.2.2. Tujuan Perilaku Organisasi 17

2.1.2.3. Fungsi Perilaku Organisasi 17

2.1.3. Komitmen Karyawan 18

2.1.3.1. Definisi Komitmen Karyawan 18

2.1.3.2. Jenis – jenis Komitmen Karyawan 19

2.1.3.3. Faktor – Faktor Komitmen Karyawan 19
2.1.3.4. Indikator Komitmen Karyawan 20
2.1.4. Motivasi 21
2.1.4.1. Definisi Motivasi 22
2.1.4.2. Jenis-Jenis Motivasi 22
2.1.4.3. Faktor – Faktor Motivasi 23
2.1.4.4. Indikator Motivasi 24
2.1.5. Iklim Kerja 25
2.1.5.1. Definisi Iklim Kerja 25
2.1.5.2. Jenis-Jenis Iklim Kerja 26
2.1.5.3. Faktor – Faktor Iklim Kerja 27
2.1.5.4. Indikator Iklim Kerja 27
2.1.6. Work Life Balance 28
2.1.6.1. Definisi *Work Life Balance* 28
2.1.6.2. Jenis-jenis *Work-life balance* 29
2.1.6.3. Faktor – faktor *Work Life Balance* 30
2.1.6.4. Indikator *Work Life Balance* 30
2.1.7. Employee Engagement 31
2.1.7.1. Definisi Employee Engagement 31
2.1.7.2. Jenis-jenis Employee Engagement 32
2.1.7.3. Faktor – Faktor Employee Engagement 32
2.1.7.4. Indikator Employee Engagement 33
2.1.7.5. Dampak Employee Engagement 34
2.2. Hubungan Antar Variabel 34
2.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap *Employee Engagement* 34
2.2.2. Pengaruh Iklim Kerja terhadap *Employee Engagement* 34
2.2.3. Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Employee Engagement* 35
2.2.4. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Karyawan 35
2.2.5. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Komitmen Karyawan 35
2.2.6. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Karyawan 36
2.2.7. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Karyawan .. 36

2.2.8. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Karyawan melalui *Employee Engagement* 36
2.2.9. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Komitmen Karyawan melalui *Employee Engagement* 37
2.2.10. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Karyawan melalui *Employee Engagement* 37
2.3. Penelitian Terdahulu 37
2.4. Kerangka Berfikir 44
2.5. Hipotesis 46
BAB III METODE PENELITIAN 48
3.1. Metode Penelitian yang Digunakan 48
3.2. Operasionalisasi Variabel 48
3.2.1. Variabel Dependen 48
3.2.2. Variabel Independen 49
3.2.3. Variabel *Intervening* 49
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian 53
3.3.1. Populasi 53
3.3.2. Sampel 53
3.4. Jenis dan Sumber Data 53
3.4.1. Jenis data 53
3.4.2. Sumber data 54
3.4.2.1. Data Primer 54
3.4.2.2. Data Sekunder 54
3.5. Teknik Pengumpulan Data 55
3.6. Uji Instrumen 55
3.6.1. Uji Validitas 55
3.6.2. Uji Reliabilitas 59
3.7. Teknik Analisis Data 60
3.7.1. Analisis Deskriptif 60
3.7.2. Analisis Inferensial 62
3.7.3. Uji Asumsi Klasik 62
3.7.3.1. Uji Normalitas 62

3.7.3.2. Uji Multikolinearitas 63
3.7.3.3. Uji Heterokedastisitas 64
3.7.4. Uji Koefisien Determinasi 65
3.7.5. Uji Hipotesis 65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 74
4.1. Hasil Penelitian 74
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 74
4.1.1.1. Sejarah Singkat Fajar Toseba 74
4.1.1.2. Visi Misi Fajar Toserba 75
4.1.1.3. Struktur Organisasi Fajar Toserba 75
4.1.2. Gambaran Karakteristik Responden 79
4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 79
4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 80
4.1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 80
4.1.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 81
4.1.3. Hasil Analisis Deskriptif 82
4.1.3.1. Analisis Deskriptif Motivasi (X1) 82
4.1.3.2. Analisis Deskriptif Iklim Kerja (X2) 86
4.1.3.3. Analisis Deskriptif *Work-life balance* (X3) 89
4.1.3.4. Analisis Deskriptif *Employee engagement* (Z) 93
4.1.3.5. Analisis Deskriptif Komitmen Karyawan (Y) 97
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik 100
4.1.4.1. Uji Normalitas 100
4.1.4.2. Uji Multikolinearitas 101
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas 102
4.1.5. Uji Koefisien Determinasi 103
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis 104
4.1.6.1. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) 104
4.1.7. Menghitung Jalur 111
4.1.8. Hasil Uji Mediasi (*Sobel Test*) 113
4.2. Pembahasaan 117
4.2.1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap *Employee Engagement* (Z) 117

4.2.2. Pengaruh Iklim Kerja (X2) terhadap *Employee Engagement* (Z). 119
4.2.3. Pengaruh *Work-life balance* (X3) terhadap *Employee Engagement* (Z). 121
4.2.4. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Komitmen Karyawan (Y). 122
4.2.5. Pengaruh Iklim Kerja (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Y)... 124
4.2.6. Pengaruh *Work-life balance* (X3) terhadap Komitmen Karyawan (Y). 126
4.2.7. Pengaruh *Employee Engagement* (Z) terhadap Komitmen Karyawan (Y). 127
4.2.8. Peran *Employee Engagement* (Z) Memediasi Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Komitmen Karyawan (Y). 129
4.2.9. Peran *Employee Engagement* (Z) Memediasi Pengaruh Iklim Kerja (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Y). 131
4.2.10. Peran *Employee Engagement* (Z) Memediasi Pengaruh *Work-life balance* (X3) terhadap Komitmen Karyawan (Y). 133
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 136
5.1. Kesimpulan..... 136
5.2. Saran 139
DAFTAR PUSTAKA 142
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data *Turnover* Fajar Toserba Jalaksana 3

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Komitmen Karywan Di Fajar Toserba Jalaksana 4

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 37

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel 49

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan Y) 56

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) 57

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja (X2) 58

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-life balance* (X3) 58

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (Z) 59

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas 60

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 79

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 80

Tabel 4.3 Karakteristik Respon Berdasarkan Masa Kerja 81

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 82

Tabel 4.5 Hasil Deskriptif Motivasi (X1) 82

Tabel 4.6 Hasil Deskriptif Iklim Kerja (X2) 86

Tabel 4.7 Hasil Deskriptif *Work-life balance* (X3) 89

Tabel 4.8 Hasil Deskriptif *Employee Engagement* (Z) 93

Tabel 4.9 Hasil Deskriptif Komitmen Karyawan (Y) 97

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Pendekatan 1-*Sample* Ks 101

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas 102

Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas 103

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi 103

Tabel 4.14 Hasil Uji T Motivasi (X1), Iklim Kerja (X2) Dan *Work-life balance* (X3) Terhadap *Employee Engagement* (Z)..... 105

Tabel 4.15 Hasil R *Square* Variabel Motivasi (X1), Iklim Kerja (X2), Dan *Work-life balance* (X3) Terhadap *Employee Engagement* (Z)..... 105

Tabel 4.16 Hasil Uji T Motivasi (X1), Iklim Kerja (X2), *Work-life balance* (X3), *Employee Engagement* (Z) Terhadap Komitmen Karyawan (Y) 108

Tabel 4.17 Hasil R *Square* Variabel Motivasi (X1), Iklim Kerja (X2), *Work-life balance* (X3) Dan *Employee Engagement* (Z) Terhadap Komitmen Karyawan (Y) 108

Tabel 4.18 Rekapitulasi Perhitungan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung 113

Tabel 4.19 Hasil Uji Sobel Motivasi (X1) Terhadap Komitmen Karyawan (Y) Melalui *Employee Engagement (Z)* 114

Tabel 4.20 Hasil Uji Sobel Iklim Kerja (X2) Terhadap Komitmen Karyawan (Y) Melalui *Employee Engagement (Z)* 115

Tabel 4.21 Hasil Uji Sobel *Work-life balance* (X3) Terhadap Komitmen Karyawan (Y) Melalui *Employee Engagement (Z)* 116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Berfikir 46

Gambar 3.1 Skala Semantic Defferensial 55

Gambar 3.2 Model *Diagram Path* 69

Gambar 3.3 Persamaan Satu 70

Gambar 3.4 Persamaan Dua 70

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Manajemen 76

Gambar 4.2 Grafik Motivasi 85

Gambar 4.3 Grafik Iklim Kerja 89

Gambar 4.4 Grafik *Work-life balance* 93

Gambar 4.5 Grafik *Employee engagement* 96

Gambar 4.6 Grafik Komitmen Karyawan 100

Gambar 4.7 Gambar Jalur Model 1 106

Gambar 4.8 Gambar Jalur Model 2 109

Gambar 4.9 Gambar Jalur Regresi Gabungan 111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I: Surat Permohonan Izin Penelitian
Surat Pengantar Bimbingan Skripsi
Berita Acara Bimbingan Skripsi
Transkrip Akademik Kemahasiswaan

Lampiran II: Surat Pengantar Kuesioner
Identitas Responden
Daftar Pengantar Kuesioner

Lampiran III: daftar Hasil Perhitungan Kuesioner

Lampiran IV: Output Hasil Perhitungan SPSS Versi 25.0

Lampiran V: r Tabel
t Tabel

Lampiran VI: Riwayat Hidup Penulis