

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION* DAN *ORGANIZATIONAL TRUST* TERHADAP *JOB SATISFACTION* MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
**(Studi Pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar Kabupaten Kebumen)**

Nurul Hidayah, Irfan Helmy  
Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen  
2019  
Email: [nrlhidayah9999@gmail.com](mailto:nrlhidayah9999@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *organizational identification* dan *organizational trust* terhadap *job satisfaction* melalui *work engagement* sebagai variabel intervening pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar. Pengumpulan data digunakan dengan kuisioner dengan skala Likert dengan jumlah sampel 44 responden. Metode yang digunakan adalah *sampel jenuh*. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis jalur dan diolah dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. *Organizational Trust* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. *Organizational Identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Organizational Trust* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Kata kunci : *Organizational Identification, Organizational Trust, Work Engagement, Job Satisfaction*

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of organizational identification and organizational trust on job satisfaction through work engagement as an intervening variable for Teachers in Karanganyar Primary Vocational High School. Data collection was used with a questionnaire with a Likert scale with a sample of 44 respondents. The method used is a saturated sample. The hypothesis is tested using path analysis techniques and processed using SPSS for Windows version 23.0. The results of this study indicate that organizational identification has a positive and significant effect on work engagement. The Organizational Trust does not have a positive and significant effect on work engagement. Organizational Identification has a positive and significant effect on job satisfaction. The Organizational Trust has no effect on the Job Satisfaction. Job Engagement has a positive and significant effect on Job Satisfaction.*

**Keywords:** *Organizational Identification, Organizational Trust, Work Engagement, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pembangunan dan kemajuan tentunya dengan diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak

dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal tersebut tentunya berlaku juga dalam dunia pendidikan saat ini yang tidak lain adalah sekolah.

Sekolah sendiri merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam ranah pendidikan, untuk melaksanakan misi pendidikan ini, produktivitas kerja sangatlah penting karena pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang sebagai modal awal perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Konsepsi pendidikan telah tumbuh dan

## **Pengaruh *Organizational Identification* Dan *Organizational Trust* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening**

berkembang sedemikian pesat baik bentuk, isi, dan penyelenggaraan program pendidikan. Pendidikan juga dapat dikatakan sebagai titik tolak dari perwujudan generasi muda untuk siap bersaing di era globalisasi dan tuntutan zaman.

Keberhasilan tujuan dari sebuah sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan hal yang penting. Salah satu hal yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah guru, karena guru bertindak sebagai roda penggerak sekaligus fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi kondusif bagi subyek didik.

Robbins (2007) menyatakan kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu mengapa kepuasan kerja guru dalam bekerja juga menjadi faktor penentu baik tidaknya sekolah karena tidak mungkin pembelajaran dalam sekolah akan berjalan baik jika kepuasan guru dalam proses kerjanya kurang. Kepuasan kerja yang tinggi membuat para guru yakin bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan adalah tanggung jawab yang memang sudah menjadi kewajiban mereka sebagai guru.

SMK Tamtama Karanganyar merupakan salah satu sekolah swasta yang ada di Karanganyar Kabupaten Kebumen. Di SMK Tamtama terdapat 5 jurusan diantaranya yaitu akuntansi, perkantoran, pemasaran, TKJ dan TKR. Kepala sekolah di SMK Tamtama Karanganyar mengatakan bahwa kepuasan kerja guru baik.

Faktor penting dari kepuasan kerja guru disana adalah adanya hubungan yang baik antar rekan kerja sesama guru, baik itu dari kepala sekolah maupun sebaliknya. Para guru menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan perturan yang sudah ditetapkan sekolah, adanya sistem demokratis dimana setiap keputusan tidak diambil sepihak melainkan diputuskan secara bersama – sama, lalu untuk kompensasi sendiri para guru mengatakan sejauh ini dirasa cukup mereka juga mengatakan tidak terlalu memperlumahkan itu sebagai masalah yang besar alasannya karena para guru telah nyaman dan enggan pindah ketempat lain. selain itu, kerukunan yang terjalin baik faktor lingkungan dan budaya kerja yang kondusif tentu menjadi poin tersendiri di SMK Tamtama sehingga menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan.

Para guru di Tamtama sendiri selalu diberikan kesempatan untuk belajar mengasah kemampuan mereka dalam hal mengajar seperti memberikan pemahaman yang lebih mudah dipahami oleh para siswanya, seiring waktu guru di SMK Tamtama pun yang awalnya tidak banyak memahami dalam hal mengaplikasikan komputer kini telah mampu dalam mengaplikasikan komputer yang

memudahkan para guru dalam menyampaikan pelajaran kepada para siswanya. Adanya penghargaan yang diberikan kepala sekolah untuk para guru yang berprestasi dalam pekerjaannya, dimana penghargaan itu para guru berkesempatan mendapatkan promosi.

Guru di Tamtama juga mengatakan bahwa kepuasan mereka bukan hanya dari faktor hubungan yang baik saja terhadap rekan kerja, melainkan kebanyakan guru di SMK Tamtama sudah belasan tahun bekerja di sana, jadi mereka telah mampu menilai semua yang ada dilingkungan sekolah. Tidak hanya itu, guru yang bekerja disana juga merasa bahwa setiap pekerjaan yang mereka kerjakan adalah ibadah. Sikap persaudaran dan kepamongan yang mereka terapkan membuat mereka yakin untuk enggan mencari pekerjaan lagi, dikarenakan beberapa guru berpendapat bahwa apabila mereka bekerja ditempat lain tidak akan senyaman seperti di tempat sekarang mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh *Organizational Identification* dan *Organizational Trust* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* sebagai *Variable Intervening* (Studi pada SMK Tamtama Karanganyar)”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* di SMK Tamtama Karanganyar?
2. Apakah *Organizational Trust* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* di SMK Tamtama Karanganyar?
3. Apakah *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *Work Engagement* di SMK Tamtama Karanganyar?
4. Apakah *Organizational Trust* berpengaruh terhadap *Work Engagement* di SMK Tamtama Karanganyar?
5. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* di SMK Tamtama Karanganyar?

### **Tujuan penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *organizational identification* terhadap *job satisfaction* di SMK Tamtama Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational trust* terhadap *job satisfaction* di SMK Tamtama Karanganyar.
3. Untuk mengetahui *organizational identification* terhadap *work engagement* di SMK Tamtama Karanganyar.
4. Untuk mengetahui *organizational trust* terhadap *work engagement* di SMK Tamtama Karanganyar.
5. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* di SMK Tamtama Karanganyar.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Job Satisfaction*

Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Senada dengan itu, Noe, et. All (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.

Luthans (2002: 230) *job satisfaction* dapat dilihat dari lima dimensi, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja.

### *Work Engagement*

Kahn (1990) mendefinisikan *work engagement* sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya.

Schaufeli (2002: 74); Imperatori, (2017: 26). *Work engagement* dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu

1. *Vigor* (semangat kerja);
2. *Dedication* (dedikasi) dan
3. *Absorption* ( penyerapan).

### *Organizational Identification*

Asforth dan Mael (1989) menyatakan bahwa *Organizational Identification* didefinisikan sebagai “ kesatuan yang dirasakan seseorang dengan sebuah organisasi dan pengalaman kesuksesan serta kegagalan organisasi juga dianggap sebagai kesuksesan serta kegagalan dirinya” dan identifikasi didefinisikan sebagai suatu konstruk yang perseptual/kognitif. Mael dan Ashforth (1992), menggunakan dimensi kognitif yaitu:

1. Rasa Kesatuan
2. Rasa Bangga terhadap organisasi
3. Antusiasme
4. Rasa Simpati
5. Rasa Empati

### *Organizational Trust*

Steers (1977) dalam Pasewark dan Stawser, (1996) mengatakan bahwa *organizational trust* merupakan gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya.

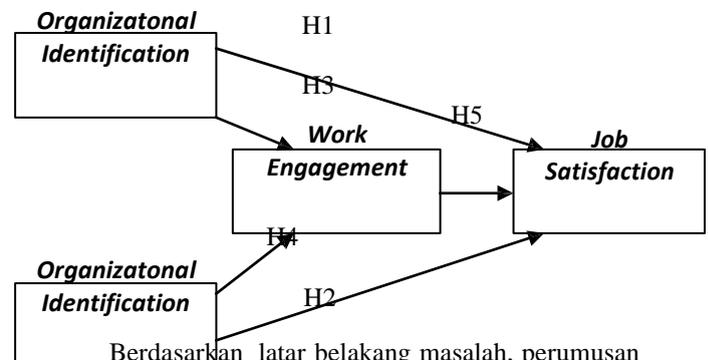
Ada empat dimensi yang mendasari konsep kepercayaan organisasional menurut Mishra,(1998) yaitu:

1. Kompetensi (*competence*);
2. Keterbukaan dan kejujuran (*openness and honesty* );
3. Kepedulian (*concern for employee*);
4. Realibilitas (*reliability*).

## MODEL EMPIRIS

Dari uraian diatas, secara umum dapat dijelaskan bahwa *job satisfaction* dan *work engagement* pada guru di SMK Tamtama Karanganyar dapat dipengaruhi oleh *organizational identification* dan *organizational trust*. Adapun kerangka pemikiran adalah:

Gambar 3. Kerangka Penelitian



Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan landasan teori sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya atau dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar
- H2: *Organizational Trust* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar
- H3: *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar
- H4: *Organizational Trust* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar
- H5: *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar

## METODOLOGI PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini, penulis memberi spesifikasi *organizational identification* dan *organizational trust* terhadap *job satisfaction* dengan *work engagement* sebagai variabel intervening pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar Kebumen.

Subjek dalam penelitian ini adalah Guru di SMK Tamtama Karanganyar Kebumen dengan jumlah responden yang sudah ada berdasarkan jumlah populasi yaitu sebanyak 44 responden.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Metode dalam penelitian ini menggunakan Wawancara, Kuesioner, dan Studi Pustaka.

Instrumen atau alat pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini

## Pengaruh *Organizational Identification* Dan *Organizational Trust* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening

menggunakan skala likert. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for Windows versi 23.0.

Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis deskriptif meliputi: (1) Responden berdasarkan jenis kelamin; (2) Responden berdasarkan usia; (3) Responden berdasarkan pendidikan. Analisis data secara statistika meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas; (2) uji asumsi klasik; (3) uji hipotesis; (4) analisis korelasi; (5) analisis jalur.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila  $r >$  dengan taraf signifikan kurang dari 5%, sedangkan untuk menentukan yaitu dengan rumus  $df = n - 2$  (Ghozali, 2009).

Dimana:

$$df = \text{degree of freedom}$$

$$n = \text{sampel}$$

$$df = 44 - 2 = 42, \text{ diperoleh hasil } 2.0154$$

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Organizational Identification*

Butir		Signifikansi	Status
1.	0,675	0,2907	0,000 Valid
2.	0,719	0,2907	0,000 Valid
3.	0,753	0,2907	0,000 Valid
4.	0,553	0,2907	0,000 Valid
5.	0,626	0,2907	0,000 Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Butir		Signifikansi	Status
1	0,693	0,2907	0,000 Valid
2	0,770	0,2907	0,000 Valid
3	0,672	0,2907	0,000 Valid
4	0,619	0,2907	0,000 Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel 5. Hasil Uji Validitas *Work Engagement*

Butir		Signifikansi	Status
1	0,742	0,2907	0,000 Valid
2	0,570	0,2907	0,000 Valid
3	0,615	0,2907	0,000 Valid
4	0,711	0,2907	0,000 Valid
5	0,527	0,2907	0,000 Valid
6	0,631	0,2907	0,000 Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel 6. Hasil Uji Validitas *Job Satisfaction*

Butir		Signifikansi	Status
1	0,646	0,2907	0,000 Valid
2	0,509	0,2907	0,000 Valid
3	0,554	0,2907	0,000 Valid
4	0,663	0,2907	0,000 Valid
5	0,672	0,2907	0,000 Valid
6	0,659	0,2907	0,000 Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua instrumen variabel *organizational identification, organizational trust, work engagement dan job satisfaction* dinyatakan valid karena  $r >$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid atau sah.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- Jika  $\alpha \text{ Cronbach} > 0,60$  atau 60% maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika  $\alpha \text{ Cronbach} < 0,60$  atau 60% maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	$r_{\text{kritis}}$	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Organizational identification</i>	0,60	0,635	Reliabel
<i>Organizational Trust</i>	0,60	0,623	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,60	0,696	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,60	0,676	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel *organizational identification* (X1), variabel *organizational trust* (X2), variabel *work engagement* (Y1), dan variabel *job satisfaction* (Y2), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari  $r_{\text{kritis}}$  (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji pada model

(independen). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai  $VIF \leq 10$  dan mempunyai angka tolerance  $\geq 0,10$ .

Tabel 10. Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

Variabel	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
<i>Organizational Identification</i>	0,717	1,394
<i>Organizational Trust</i>	0,717	1,394

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

Tabel 11. Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

Variabel	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
<i>Organizational Identification</i>	0,524	1,909
<i>Organizational Trust</i>	0,185	5,397
<i>Work Engagement</i>	0,258	3,881

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

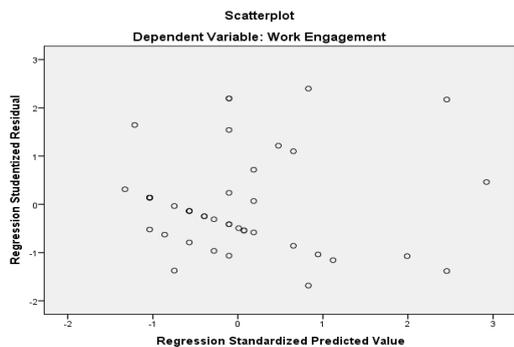
## Pengaruh *Organizational Identification* Dan *Organizational Trust* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas sub struktural I dan uji multikonieritas sub struktural II di atas seluruh nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independennya.

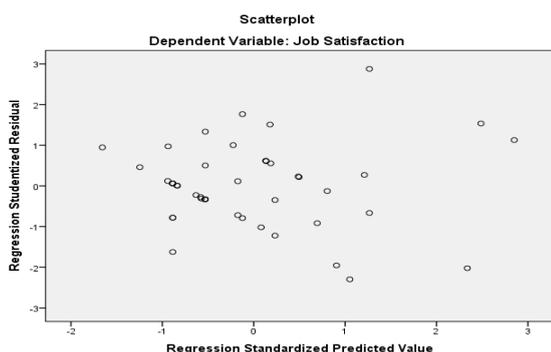
### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II

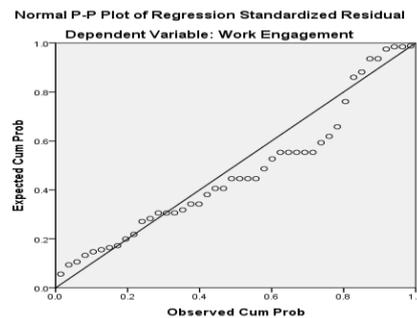


Gambar *scatterplot* sub struktural I dan Substruktural II menunjukkan bahwa semua datanya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut terbebas dari gejala heterokedastisitas.

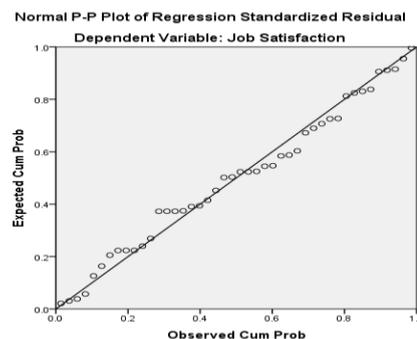
### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Pada normal probability plot, data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 6. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I



Gambar 7. Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II



Berdasarkan gambar hasil uji normalitas sub struktural I dan gambar hasil uji normalitas sub struktural II, penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel bebas ini terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial atau lebih sering disebut dengan uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95), jumlah sampel (n) sebanyak 44 responden dan jumlah variabel bebas (k). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis ( $H_a$ ) ditolak dan sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis ( $H_a$ ) diterima.

Penentuan  $t_{tabel}$  substruktural I menurut Ghozali (2009) dengan rumus  $df = n-k$  ( $44-2=42$ ), diperoleh angka pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,0154 dan  $t_{tabel}$  substruktural II dengan rumus  $df = n-k$  ( $44-3=41$ ), diperoleh angka pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,0154. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji t Sub Struktural I

Model	Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Error Std. Beta		
1. Constant	8.751	2.658	3.293	.002

**Pengaruh *Organizational Identification* Dan *Organizational Trust* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening**

<i>Organizational Identification</i>	.421	.177	.377	2.376	.022
<i>Organizational Trust</i>	.262	.211	.197	1.244	.221

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

- a. Pengaruh *organizational* terhadap *work engagement*.

Hasil uji t pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *organizational identification* (X1) sebesar  $0,022 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,376 > t_{tabel}$  sebesar  $2,0154$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational identification* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

- b. Pengaruh *visual merchandising* terhadap *positive emotion*.

Hasil uji t pada tabel IV-11 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *organizational trust* (X2) sebesar  $0,221 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $1,224 > t_{tabel}$  sebesar  $2,0154$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Tabel 12. Hasil Uji t Sub Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. Constant	6.624	1.158		5.718	.000
<i>Organizational Identification</i>	.077	.116	.081	.666	.507
<i>Organizational Trust</i>	.138	.145	.195	.954	.343
<i>Work Engagement</i>	-.051	.087	-.101	-.584	.560

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

- a. Pengaruh *organizational identification* terhadap *job satisfaction*.

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *organizational identification* (X1) sebesar  $0,003 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,157 > t_{tabel}$  sebesar  $2,0154$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational identification* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

- b. Pengaruh *organizational trust* terhadap *job satisfaction*

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *organizational trust* (X2) sebesar  $0,694 > 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$

sebesar  $-0,394 < t_{tabel}$  sebesar  $2,0154$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

- c. Pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction*

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *store atmosphere* (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,864 > t_{tabel}$  sebesar  $2,0154$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

Tabel 13. Ringkasan Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	t hitung	t tabel	Sig	Kesimpulan
H1	X1→Y1	2.376	2.0154	.022	Diterima
H2	X2→Y1	1.224	2.0154	.221	Ditolak
H3	X1→Y2	3.154	2.0154	.003	Diterima
H4	X2→Y2	-0.394	2.0154	.694	Ditolak
H5	Y1→Y2	3.864	2.0154	.000	Diterima

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 5 hipotesis dalam penelitian ini, 3 hipotesis diterima dan 2 hipotesis ditolak.

**Koefisien Determinasi**

Penelitian kali ini memiliki variabel bebas yang lebih dari satu. Selanjutnya, dapat dilakukan pengujian kemampuan variabel bebasnya dalam menjelaskan variasi variabel terikat yang dapat diketahui besarnya nilai *Adjusted R Square*, data diolah dengan alat bantu analisis *SPSS 23.0 for Windows*. Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 14. Koefisien Determinasi Sub struktural I

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.510a	.260	.224	1.559

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* substruktural 1 sebesar  $0,224$  artinya sebesar  $22,4\%$  variabel *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *organizational identification* dan *organizational trust* sedangkan sebesar  $77,6\%$  ( $100\% - 22,4\%$ ) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Sub struktural II

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.744a	.554	.521	1.221

Sumber: data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* substruktural 2 sebesar  $0,521$  artinya sebesar  $52,1\%$  variabel *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *organizational identification* dan *organizational trust* sedangkan sebesar  $47,9\%$  ( $100\% - 52,1\%$ ) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

**Analisis Korelasi**

**Pengaruh *Organizational Identification* Dan *Organizational Trust* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening**

Analisis korelasi dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu variabel *organizational identification* dan *organizational trust*. Adapun untuk mengetahui besaran korelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi

		<i>Organizational Identification</i>	<i>Organizational Trust</i>
<i>Organizational Identification</i>	Pearson Correlati on	1,000	0,532
	Sig	0,000	0,000
	N	44	44
<i>Organizational Trust</i>	Pearson Correlati on	0,532	1,000
	Sig	0,000	0,000
	N	44	44

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui nilai korelasi sebagai berikut:

- Korelasi antara *organizational identification* dan *organizational trust*.  
Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar 0,532 sehingga dapat dikatakan antara *organizational identification* dan *organizational trust* memiliki korelasi kuat.
- Korelasi antara *organizational identification* dan *organizational trust*.  
Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi sebesar 0,532 sehingga antara *organizational identification* dan *organizational trust* memiliki korelasi kuat.

**Analisis Jalur**

Persamaan substruktur terdiri dari dua persamaan dengan  $X_1$ , dan  $X_2$  sebagai variabel bebas (independen) dan  $Y_1$  dan  $Y_2$  sebagai variabel terikat (dependen) sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_{Y_1 X_1} X_1 + \beta_{Y_1 X_2} X_2 + \epsilon_1 \dots \dots \dots \text{Persamaan 1}$$

$$Y_2 = \beta_{Y_2 X_1} X_1 + \beta_{Y_2 X_2} X_2 + \beta_{Y_2 Y_1} Y_1 + \epsilon_2; \dots \dots \dots \text{Persamaan 2}$$

Dimana:

$$Y_1 = \text{work engagement}$$

$$Y_2 = \text{job satisfaction}$$

$$X_1 = \text{organizational identification}$$

$$X_2 = \text{organizational trust}$$

$$\epsilon_1, \epsilon_2 = \text{Nilai Residu}$$

Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS 23.0 for windows dapat dilihat pada tabel berikut:

**a. Sub Struktural I**

Berikut merupakan hasil uji koefisiensi jalur substruktur I:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,260} = 0,860$$

$$Y_1 = 0,377 X_1 + 0,197 X_2 + 0,860$$

Nilai-nilai  $P_1$ ,  $P_2$ , dan  $\epsilon_1$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel *organizational identification* ( $P_1$ ) = 0,420  
Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,420 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *organizational identification* ( $X_1$ ), maka akan menambah *work engagement* sebesar 0,420
- Koefisien regresi variabel *organizational trust* ( $P_2$ ) = 0,197  
Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,197 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *organizational trust* ( $X_2$ ), maka akan menambah *positive emotion* sebesar 0,197.
- Nilai Residu ( $\epsilon_1$ ) = 0,860  
Nilai residu yang sebesar 0,860 menunjukkan *work engagement* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *organizational identification* ( $X_1$ ), *organizational trust* ( $X_2$ ) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

**b. Sub Struktural II**

Berikut merupakan hasil uji koefisiensi jalur substruktur II:

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,554} = 0,667$$

$$Y_2 = 0,420 X_1 + (-0,050) X_2 + 0,474 Y_1 + 0,667$$

Nilai-nilai  $P_1$ ,  $P_2$ ,  $P_3$ ,  $P_4$  dan  $\epsilon_2$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

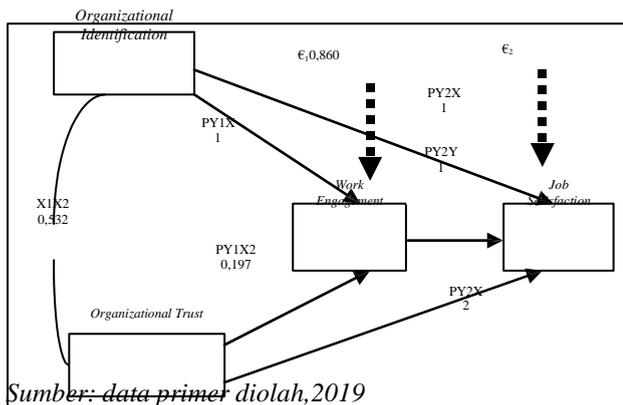
- Koefisien regresi variabel *organizational identification* ( $P_1$ ) = 0,420
- Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,420 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *organizational identification* ( $X_1$ ), maka akan menambah *job satisfaction* sebesar 0,420.
- Koefisien regresi variabel *organizational trust* ( $P_2$ ) = -0,050
- Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,050 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *organizational trust* ( $X_2$ ), maka akan menambah *job satisfaction* sebesar -0,050.
- Koefisien regresi variabel *work engagement* ( $P_3$ ) = 0,474  
Koefisien regresi untuk  $Y_1$  sebesar 0,474 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *work engagement* ( $Y_1$ ), maka akan menambah *job satisfaction* sebesar 0,474
- Nilai Residu ( $\epsilon_2$ ) = 0,667  
Nilai residu yang sebesar 0,667 menunjukkan *job satisfaction* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *organizational identification* ( $X_1$ ), dan *organizational trust* ( $X_2$ ) dan *work engagement* ( $Y_1$ ), diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

**Diagram Jalur**

Berikut adalah hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambar diagram jalur yang dikembangkan dalam model penelitian ini, yaitu:

**Pengaruh *Organizational Identification* Dan *Organizational Trust* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening**

Gambar 8. Diagram Jalur



**Implikasi Manajerial**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *organizational identification*, dan *organizational trust* terhadap *job satisfaction* dengan *work engagement* sebagai variabel intervening pada Guru SMK Tamtama Karanganyar. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, perlu dikembangkan implikasi manajerial sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Organizational Identification* terhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Organizational Identification*, diperoleh nilai sebesar 2,376 dengan signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. ini membuktikan bahwa *Organizational Identification* berpengaruh dan signifikan terhadap *work engagement* pada para guru di SMK Tamtama. Hal ini berarti semakin tinggi *organizational identification* yang ada di lingkungan kerja maka akan meningkatkan *work engagement* pada guru, sebaliknya semakin rendah *organizational identification* maka akan menurunkan *work engagement*. Berarti, bahwa guru yang memiliki rasa kesatuan yang baik terhadap organisasinya akan semakin meningkatkan rasa keterikatannya dalam bekerja. Hasil dari pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Praptini Yuliyanti (2016) yang mengemukakan bahwa *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

- b. Pengaruh *organizational Organizational Trust* berpengaruh terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Organizational trust*, diperoleh nilai sebesar 1,244 dengan signifikansi  $0,221 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini membuktikan bahwa *Organizational trust* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *work engagement*. *Organizational trust* tidak memberikan pengaruh lebih bermakna terhadap *work engagement* pada para guru di SMK Tamtama Karanganyar. Artinya apabila semakin tinggi *organizational trust* maka belum tentu dapat meningkatkan *work engagement* begitupun sebaliknya. Hal ini berarti bahwa rekan kerja belum tentu berkaitan dengan *work engagement*, karena kepercayaan seseorang terhadap keterikatan kerja

bukan diukur dari rekan kerja melainkan bagaimana kepercayaan itu timbul karena rasa terikat mereka terhadap pekerjaannya.

- c. *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Organizational identification*, diperoleh nilai sebesar 3,157 dengan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini membuktikan bahwa *organizational identification* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* pada para guru di SMK Tamtama Karanganyar.

Hal ini berarti semakin tinggi *organizational identification* yang ada di lingkungan kerja maka akan meningkatkan *job satisfaction* pada guru, sebaliknya semakin rendah *organizational identification* maka akan menurunkan *job satisfaction*. Berarti rasa kesatuan dapat tercipta dengan baik karena adanya rasa kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maupun organisasi tempat kerjanya. Hasil dari pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Karanika dkk (2016) yang mengemukakan bahwa *organizational identification* berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

- d. *Organizational Trust* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Organizational trust* diperoleh nilai sebesar -0,396 dengan nilai signifikan sebesar  $0,694 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini membuktikan bahwa *organizational trust* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* pada para guru di SMK Tamtama Karanganyar. *Organizational trust* tidak memberikan pengaruh lebih bermakna terhadap *job satisfaction* pada para guru. Hal ini berarti semakin tinggi *organizational trust* belum tentu dapat meningkatkan *job satisfaction*, karena tidak semua bentuk rasa kepercayaan itu akan berarti lebih terhadap kepuasan kerja mungkin saja karena adanya faktor lain yang membuat seseorang itu merasa puas baik itu kepada organisasi maupun pekerjaannya.

- e. *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

Dari hasil uji t pada variabel *work engagement* diperoleh nilai sebesar 3,864 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* pada para guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hal ini berarti semakin tinggi *work engagement* yang ada di lingkungan kerja maka akan meningkatkan *job satisfaction* pada guru, sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka akan menurunkan *job satisfaction*. Berarti bahwa keterikatan kerja meningkat karena adanya kepuasan kerja yang baik di dalam sebuah organisasi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Fitrah Nugraha (2018) yang mengemukakan

## Pengaruh *Organizational Identification* Dan *Organizational Trust* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening

bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction*.

### Kesimpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian, sebagai berikut:

1. *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *workengagement* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational Identification* dapat meningkatkan *work engagement* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar.
2. *Organizational Trust* tidak berpengaruh terhadap *workengagement* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational trust* tidak dapat meningkatkan *work engagement* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar.
3. *Organizational Identification* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Identification* dapat menstimuli peningkatan *job satisfaction driver* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar.
4. *Organizational Trust* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational trust* tidak dapat meningkatkan *job satisfaction* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar.
5. *Work engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* dapat meningkatkan *job satisfaction* pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar.

### Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di SMK Tamtama Karanganyar pada guru, maka penulis memberikan saran-saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi Sekolah
  - a. Dari hasil penelitian mengatakan bahwa *Organizational Identification* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* pada guru di SMK Tamtama Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa rasa kesatuan guru terhadap organisasi maka dapat berdampak pada *Job Satisfaction*. Para guru diharapkan untuk selalu mempertahankan dan menjunjung tinggi visi misi sekolah, belajar untuk terus memiliki tujuan yang sama terhadap sekolah agar reputasi baik itu para guru maupun sekolah. semakin meningkat dengan begitu, rasa kesatuan dalam diri terhadap organisasi akan muncul dengan sendirinya. Guru yang mempunyai rasa kesatuan yang tinggi terhadap sekolah maupun organisasi pastinya akan mempunyai nilai baik tersendiri bagi tempat dimana mereka bekerja saat ini. Rasa empati dan simpati pun perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar rasa kesatuan dalam organisasi ditempat kerja dapat mencapai tujuan dalam membangun kemajuan sekolah.

- b. Dari hasil penelitian mengatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* pada guru di SMK Tamtama Karanganyar. Dalam hal tersebut penulis menyarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan lagi *work engagement* pada para guru. Semangat kerja para guru tentunya menjadikan mereka semakin giat dalam bekerja, dedikasi yang baikpun pastinya akan membuat para guru merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka serta adanya *absorption* juga menjadi poin penting dalam *work engagement* dimana para guru akan sangat menikmati dan konsentrasi terhadap pekerjaan mereka sebagai guru.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengganti salah satu variabel independen, misalnya dengan menguji jenis organisasi yang berbeda seperti, Rumah Sakit, Bank, Hotel dll.

### 3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan pada guru di SMK Tamtama Karanganyar, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda kemungkinan hasil dalam penelitian akan berbeda.
- b. Penelitian ini terbatas pada variabel *organizational identification*, *organizational trust*, *work engagement* dan *job satisfaction*

### Daftar pustaka

- Ashforth, B.E. and F. Mael. 1989. *Social Identity Theory and The Organization*. *Academy of Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 20 – 39.
- Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W., & Khasawneh, R. T. (2015). *The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment*. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, Vol. XIV, No. 4, hal. 7-27.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. 2008. *Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology*. *Journal of Work & Stress*, 187-200. Diambil 28 November 2018.
- Farida, Ida Syarifah dkk. 2016. *Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja*. Vol.46, No.1[online] Tersedia: <https://journal.uny.ac.id/index.php/jk/issue/vi-ew/1213&ved> Dambil: 13 Oktober 2018.

**Pengaruh *Organizational Identification* Dan *Organizational Trust* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening**

- Fard, Parastoo Gashtasebi & Fariba Karimi. 2015. *The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University*. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 11. *Commerce and Management Research*, Vol 2 Issue 7
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- He Hongwei dkk. 2013. *Procedural Justice and Employee Engagement: Roles of Organizational Identification and Moral Identity Centrality*. [Online] Tersedia: <https://www.researchgate.net/publication/257542318> Diambil 28 Oktober 2018.
- Karanika Maria dkk. 2014. *Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction*, [Online] Tersedia: [www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm](http://www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm) Diambil: 17 Oktober 2018.
- Lienardo Sylfia & Roy Setiawan. 2017. *Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Pt. Bangun Wisma Sejahtera*. Vol. 5, No. 1 [Online] Tersedia: Diambil 13 Oktober 2018.
- Luthans. Fred 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi Supriono .2018. *Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Impulse Buying (Studi Pada Pengunjung Mall Di Kota Malang)*. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 1, Maret 2018, hlm. 109-115. e-ISSN:2548-9909
- Mael, F.A. and Ashforth, B.E. (1995), "Loyal from day one: biodata, organizational identification, and turnover among newcomers", *Personnel Psychology*, Vol. 48, pp. 309-333.
- Maskan Mohammad. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Dalam Membentuk Komitmen Guru Tidak Tetap Sekolah Dasar Di Kota Malang*. [Online] Diambil 13 Oktober 2018
- Nugraha. M Fitrah. 2018. *Pengaruh Work Engagement Dan Employee Empowerment Terhadap Job Satisfaction Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening*. [Online] Diambil 13 Oktober 2018
- Pandey, S., & David, S. (2013). A Study of Engagement at Work: What drives Employee Engagement?. *European Journal of*
- Perrin, T. 2003, Working Today: *Understanding What Drives Employee Engagement The 2003. Towers Perrin Talent Report U.S Report*. <http://www.towersperrin.com/tpgetwebcache/hedoc?Webc=HRS/USA/2003/20039/tAL> [Online] Tersedia: Diambil 28 November 2018
- Pri Rian., & Zamralita. 2017. *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg*. Vol. 1, No. 2
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Robinson, D., Perryman, S., dkk. 2004. *The Divers of Employee Engagement Report 408*. Brington: Institute for Employee Studies.
- Rusliana, Desi & Resdasari, Anggun. 2017. *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Angkasa Purai I (PERSERO) Kantor Cabang Semarang*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
- Sari Ni Luh Sri Wiwika & I Gst. Made Suwandana. 2016. *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel*. [Online] Tersedia: <https://ejournalmanajemenunud.co.id> Diambil 30 Oktober 2018.
- Schaufeli, W.B. and Bakker.A.2003. *Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Jakarta: Kencana.
- Titrek Osman. 2016. *Relations between Trust in Principal and Shared Leadership* [Online] Tersedia:

**Pengaruh *Organizational Identification* Dan *Organizational Trust* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening**

<https://www.researchgate.net/publication/302026341> Diambil 29 Oktober 2018.

- Thomas, Kenneth, W. 2009. *Intrinsic Motivation At Work: What Really Drives Employee Engagement*. California: Barret-Koehler PublisherInc.
- Wiesenfeld. M Batia. 2011. *Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role Of Need For AffiliationAnd Perceived Work-Based Social Support*. [Online] Tersedia: <http://jom.sagepub.com/content/27/2/213> Diambil 28 Oktober 2018.
- Yulianti Praptini. 2016. *Procedural Justice, Organizational Trust, Organizational Identification Dan Pengaruhnya Pada Employee Engagement*, [online] Tersedia:<http://ejournal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3076&ved>Diambil 12 Oktober 2018.
- Yunita, Ismi Ika. 2018. *Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan KerjaKaryawan Di Pt. Telkom Tbk, Surakarta*. Diambil 15 Oktober 2018
- Zamralita. 2017. *Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen-Tetap Ditinjau dari KarakteristikPersonal*. Vol. 1, No. 1