

Organizational Perception Support, Self efficacy, Locus of Control for Employee Engagement Manajerial at PT. Trust Trading Indonesia.

[Perspsi Dukungan Organisasi, Self Efficacy, Locus of Control terhadap Employee Engagement Manajerial pada PT. Trust Trading Indonesia]

Muhammad Mahardoni Aji Putra¹⁾, Rifdah Abadiyah ^{*2)}

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the relationship between the influence of organizational support, self-efficacy, locus of control on employee engagement. Employee engagement is employee involvement with the company. This study uses quantitative research with subjects namely employees at PT.Trust Trading Indonesia. The sampling technique used is saturated sampling and obtained as many as 95 respondents. The data collection technique uses a Likert scale based on items sourced from the aspects and indicators of each variable. The data analysis technique used is IBM SPSS 22 software and the results show that perceived organizational support has no significant effect, while self-efficacy, locus of control has a significant effect on employee engagement.*

Keywords - *influence of organizational support; self-efficacy; locus of control; employee engagement*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh dukungan organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* adalah keterlibatan karyawan dengan perusahaan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan subyek yaitu karyawan pada PT.Trust Trading Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 95 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *Likert* berdasarkan item-item yang bersumber dari aspek dan indikator masing-masing variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah software IBM SPSS 22 dan hasilnya menunjukkan bahwa persepsi support tidak berpengaruh signifikan, sedangkan *self-efficacy*, *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci - *persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, tempat kendali, keterlibatan karyawan*

I. PENDAHULUAN

Seiring pertumbuhan baik property dan perumahan dan industri keramik nasional yang memiliki beberapa keunggulan dibandingkan produsen keramik negara lain, di berbagai daerah yang masih terdapat banyak deposit tambang sebagai bahan baku keramik yang cukup besar. Menteri Perindustrian menyakini bahwa Indonesia dalam jangka panjang masih mampu dan mampu dengan melihat seiring pertumbuhan pasar dan permintaan dalam negeri yang cukup meningkat terutama untuk jenis tile/ubin dengan didukungnya pertumbuhan pembangunan property dan perumahan. Sebuah teori yang dikemukakan Charles Darwin dalam Khasali menyatakan bahwa “Bukan yang terkuat yang mampu berumur panjang, melainkan yang paling adaptif.” [1] Teori ini sangat cocok untuk menggambarkan keadaan dunia usaha saat ini, perusahaan dapat menciptakan inovasi-inovasi produk dan melakukan perubahan secara terus menerus untuk menyelaraskan kemampuan dengan perkembangan minat konsumen itulah perusahaan yang dapat bertahan di tengah seleksi alam dunia usaha saat ini.

Employee engagement mengukur seberapa keterlibatan karyawan dengan organisasi secara keseluruhan, dan selanjutnya, bagaimana perasaan mereka tentang manajemen senior. Faktor ini ada hubungannya dengan kepercayaan pada organisasi kepemimpinan serta kepercayaan, keadilan, nilai-nilai, dan rasa hormat yaitu bagaimana orang suka diperlakukan oleh orang lain, baik di tempat kerja dan di luar pekerjaan. [2] *Employee engagement* sebagai memanfaatkan diri anggota organisasi untuk mereka peran kerja; secara fisik, kognitif dan emosional. Mendorong bahwa derajat di mana orang berada terlibat secara fisik, waspada secara kognitif dan terhubung secara emosional. [3]

Persepsi dukungan organisasi dikatakan benar bila mana karyawan itu dilihat dari kontribusinya terhadap perusahaan, bila mana karyawan tersebut memiliki kontribusi yang lebih pasti perusahaan tersebut akan memberi

timbang-balik yang sepadan terhadap keryawab[4]. Persepsi dukungan organisasi menjadi keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka.[5]

Untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya seseorang harus mempunyai suatu dorongan dalam melakukan tindakan. *Self efficacy* bisa dicapai bila mana karyawan mempunyai kemampuan dan keyakinan terhadap dirinya sendiri, hal ini biasanya di lakukan karyawan guna mengatur, mengontrol terhadap pekerjaannya.[6] Adapun hal yang karyawan inginkan dalam melakukan hal itu adalah karyawan tersebut menginginkan keinginan yang harus dicapai atau reward dari perusahaan.

Locus of control merupakan tindakan kontrol diri terhadap apa yang dia kendalikan dengan bentuk keyakinan atau anggapan bahwa setiap kejadian pasti bisa dikendalikan orang tersebut. [7] *Locus of control* adalah tindakan dalam diri seseorang dalam mengendalikan diri mereka yang berkaitan dengan kesuksesan maupun kegagalan[8]. Dalam konteks bisnis telah dilakukan baik jenis *locus of control* external maupun internal. Seseorang yang memiliki hal tersebut akan dominan bersikap positif dan cenderung positif, bertanggung jawab, optimis, dan percaya diri terhadap apapun masalah yang dihadapi. Dalam hal itu seseorang terbentuk akan sendirinya dan dipercaya oleh orang-orang disekitarnya.

Penelitian yang dilakukan oleh [9], [5] dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Dari hasil analisis deskriptif, persepsi dukungan organisasi bisa dikatakan berpengaruh terhadap *employee enegament*. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] menunjukan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee enegament*.

Penelitian yang dilakukan oleh [11], [12], [9] dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Dari hasil analisis deskriptif, *self efficacy* bisa dikatakan berpengaruh terhadap *employee enegament*. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [13], [14] menunjukan bahwa variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee enegament*.

Penelitian yang dilakukan oleh [8] menunjukan hasil penelitian bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif terhadap *employee enegament*. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] menunjukan bahwa variabel *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee enegament*.

Bedasarkan uraian serta kajian teori yang telah disampaikan diatas, peneliti mengidentifikasi adanya researcg gap dengan jenis *evidence gap*. menekankan kesenjangan bukti penelitian akan menemukan titik kesenjangan yang bisanya terjadi dan menjadi tolak ukur adanya perbedaan. Maka dari itu peneliti akan mendapatkan suatu titik kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dan apa yang ada dilapangan. Kesenjangan dalam penelitian melibatkan kontradiksi dalam temuan penelitian sebelumnya, dimana perbedaan hasil penelitian tersebut menimbulkan satu celah[15]. Dengan begitu peneliti dapat mengukur strategi berdasarkan hasil penelitian terbaru. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya research gap dari variabel independen (X) yang mempengaruhi varibel dependen (Y).

Penelitian dilakukan di PT. Trust Trading Indonesia, perusahaan yang bergerak dalam jasa penyedia barang keramik dengan aneka produk porcelain tiles, sanitary ware, dan besi baja dengan cara mengimport dari luar negeri terutama dari cina dan india. Untuk menunjukan indikator apa saja yang dapat mempengaruhi *employee enegament* maka lampirkan laporan KPI (*key performace indeks*) pada tahun 2022 PT Trust Trading Indonesia. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi antara lain: absensi kehadiran, ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut adalah KPI (*key performace indeks*) PT. Trust Trading Indonesia:

Tabel 1. KPI (*Key Performace Indeks*)

KPI Tahun 2022

No	Divisi													Total
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des	
1	Delivery	72	82	78	100	100	88	92	100	84	100	96	100	91
2	Marekting	100	82	100	84	96	100	100	88	100	82	92	100	94
3	HRGA	88	96	98	100	92	96	100	100	94	78	100	82	94
4	PBL & dokumen	82	92	96	100	100	90	100	82	78	100	100	94	93
5	Purchasing	88	100	92	90	100	100	96	82	100	100	96	100	95
6	Finance	100	92	84	100	86	88	82	100	100	88	100	100	93
7	Accounting	96	94	100	90	100	90	100	94	100	100	100	100	97
8	Pengembangan & QC	100	78	100	88	100	100	92	100	100	100	92	100	96
9	Perpajakan	88	96	100	92	84	96	100	100	94	100	100	100	96
10	Admin	98	88	96	100	94	90	92	82	100	100	100	94	94
11	F& A	100	100	86	90	92	100	96	100	76	100	96	100	95
<i>Total KPI tahun 2022</i>													94%	

Bedasarkan Tabel 1, Diketahui bahwa data capaian kinerja karyawan diatas, masih menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang masih kurang bersemangat dan antusias serta kurang menikmati pekerjaannya. Hal tersebut membuat performa karyawan menurun dan tidak stabil. Berdasarkan hasil data kinerja karyawan yang diperoleh dari KPI (*Key Performance Indikator*) perbulan karyawan dari bulan Januari sampai Desember tahun 2022 dengan hasil yang dibulatkan 94% kesesuaian pekerjaannya sedangkan 6% tidak sesuai, meskipun perusahaan sendiri sudah memberikan semaksimal mungkin yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang performa karyawan dan pekerjaannya, adanya situasi dimana karyawan PT. Trust Trading Indonesia kurang berkontribusi dan kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Bedasarkan uraian serta latar belakang masalah diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT MANAJERIAL PADA PT. TRUST TRADING INDONESIA”**

Rumusan Masalah

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT. Trust Trading Indonesia?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT. Trust Trading Indonesia?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Trust Trading Indonesia?
4. Apakah persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT Trust Trading Indonesia?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia.

Kategori SDGs: Penelitian ini berdasarkan kategori SDGs 9 Industri, Inovasi, dan Infrastruktur. (Upaya untuk membangun infrastruktur yang baik, mendukung industri yang inklusif, serta membantu perkembangan inovasi).

II. METODE

Pendekatan penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana mengungkap gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari alam dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrument kunci, penelitian kuantitatif mengfokuskan pada penelitian, pengukuran dan Analisa sebab akibat antara bermacam-macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai[18]. Penelitian ini dilakukan di PT. Trust Trading Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trust Trading Indonesia, Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Trust Trading Indonesia yang berjumlah 95 orang. Adapun penentuan kriteria sampel yang digunakan adalah : Responden adalah semua karyawan yang bekerja di PT Trust Trading Indonesia, teknik penentuan jumlah sampel menggunakan Teknik sampling jenuh yang dimana semua populasi digunakan sebagai sampel pada penelitian[15].

Metode pengumpulan dan penyajian data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS versi 22. Dengan menggunakan pengumpulan data kuisioner. Kuisioner ikhtisar pertanyaan informasi yang diajukan melalui pemeriksaan untuk mendapatkan data yang lengkap dan penting seputar diri sendiri, informasi atau keyakinan tentang data yang diteliti[15]. Kuesioner berbasis web yang akan dipilih peneliti pada penelitian ini, dengan cara memberikan link web kepada responden kemudian setelah itu mereka akan menjawab pertanyaan yang sudah diberikan. Dari beberapa cara pengisian jenis kuisioner, peneliti menggunakan cara pengisian kuisioner dengan menggunakan ceklis atau pilihan ganda untuk mengukur persepsi seseorang, mengukur sikap, dan pendapat. Penggunaan tipe skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Kemudian untuk masing-masing sikap kemudian diberi bobot atau nilai[15]. Tingkat pengukurannya menggunakan skala *interval* serta jawaban diperoleh akan diukur menggunakan skala *linkert* untuk mengetahui bobot penilaian pengukuran dari responden. Dengan menggunakan skala *linkert* yang diukur berdasarkan indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), skala 5 (sangat setuju).

IBM SPSS versi 22 digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel, SPSS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R²) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Definisi Operasional

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Persepsi dukungan organisasi merupakan bentuk dari penilaian karyawan terhadap perusahaan, dimana perusahaan memperhatikan atau mendukung pekerjaan karyawan.

- Penghargaan : perusahaan memberikan penghargaan atau reward atas pekerjaannya
- Pengembangan : perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan untuk promosi
- Kondisi kerja : lingkungan kerja yang berdampak pada karyawan
- Kesejahteraan karyawan : hal-hal yang diberikan perusahaan guna menunjang kinerjanya
- Komunikasi : perusahaan membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan

Self Efficacy merupakan keyakinan seseorang dan kepercayaan seseorang terhadap sesuatu muncul dari dalam dirinya sendiri, hal ini bisa digunakan untuk kemampuan seseorang dalam menunjang menyelesaikan suatu pekerjaannya

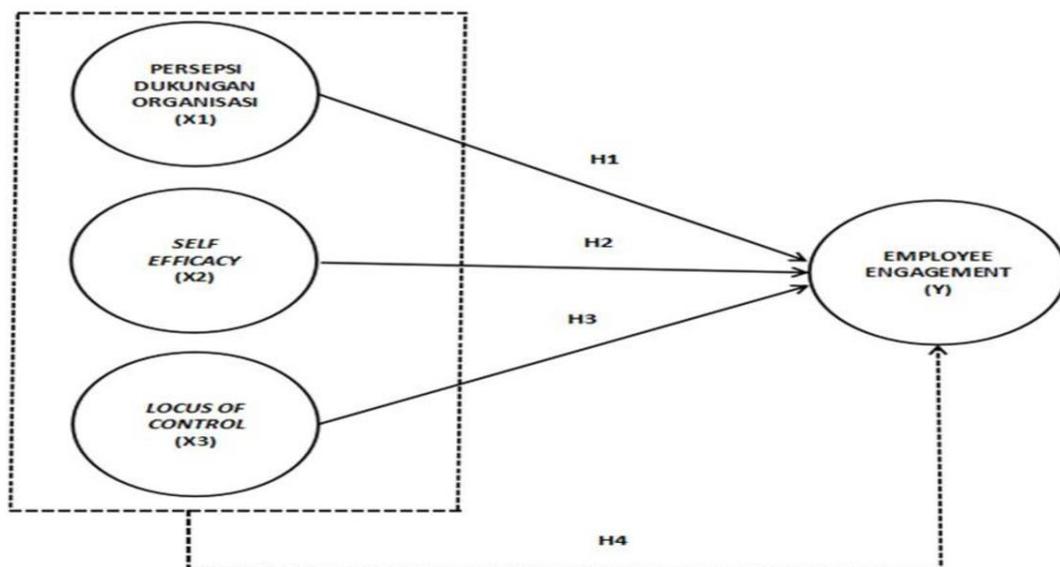
- Kenyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Perencanaan agar memudahkan pekerjaan
- Pengaturan diri untuk dapat mencapai hasil belajar yang diinginkan
- Memiliki keyakinan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- Menjadikan pengalaman sebagai pelajaran untuk menjadi lebih baik kedepannya
- Ketekunan dalam mengerjakan setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan

Locus of Control merupakan seseorang yang memiliki kemampuan atau minat yang timbul sendiri dengan kemauan untuk mengontrol dirinya guna mencapai minat dan menyelesaikan pekerjaan yang dia miliki. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

- Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas
- Suka bekerja keras dan memiliki usaha untuk mencapai cita-cita dalam pekerjaannya
- Memiliki kepuasan dalam pekerjaannya
- Mennyesuaikan dalam bergaul dilingkungannya
- Menyelesaikan kerja tepat waktu

Employee Engagemnt adalah hubungan seseorang dan organisasi yang bersifat terikat, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional seseorang dalam bergabung didalam organisasi atau perusahaan

- Karyawan gigih dan tekun walaupun menghadapi kesulitan saat bekerja
- Bersedia bekerja lembur dalam menyelesaikan tugasnya
- Karyawan merasa tertarik dalam pekerjaannya
- Karyawan sungguh-sungguh dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya
- Pekerjaan yang dilakukan memiliki makna



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

H1 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Trust Trading Indonesia

H2 : *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di PT Trust Trading Indonesia

H3 : *Locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Trust Trading Indonesia

H4 : Persepsi dukungan budaya, *self efficacy*, *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Trust Trading Indonesia

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Dekriptif Karakteristik Responden

Diketahui jenis kelamin responden didominasi oleh laki laki sebanyak 52.6%. Untuk usia responden didominasi usia 26-32 sebanyak 60,4%. Tingkat pendidikan didominasi oleh S1 sebanyak 74,7%. Adapun divisi pekerjaan didominasi oleh delivery sebanyak 15,8%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki Laki	50	52.6%
Perempuan	45	47.4%
Usia		
18-25	14	14.7%
26-32	58	60.4%
33-40	20	20.8%
41-48	4	4.2%
49-56	0	0.0%
Divisi		
Accounting	6	6.3%
Admin	4	4.2%
Delivery	15	15.8%
F & A	5	5.3%
Finance	7	7.4%
HRGA	14	14.7%
Marketing	9	9.5%
PBL & Dokumen	7	7.4%
Pengembangan & QC	8	8.4%
Perpajakan	10	10.5%
Purchasing	10	10.5%
Pendidikan		
SMA	23	24.2%
S1	71	74.7%
S2	1	1.1%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

A. Analisis Deskriptif

Bedasarkan data yang diperoleh dilapangan melalui penyebaran kuisioner kepada 95 responden, diperoleh gambaran tentang persepsi responden terhadap tiap-tiap butir pernyataan. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuisioner yang terdiri dari 3 variabel bebas/independen yaitu pada persepsi dukungan organisasi(X1) 6 butir pernyataan, *self efficacy*(X2) 6 butir pernyataan, *locus of control*(X3) 5 butir pernyataan. Dan variabel dependen/terikat *employee engagement*(Y) ada 6 butir pernyataan.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Pernyataan	N	Mean
X1.1 Gaji yang di berikan perusahaan sudah sesuai pekerjaan yang dilakukan karyawan	95	3.80
X1.2 Insetif yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan prestasi dan kinerja karyawan.	95	3.71
X1.3 Perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan untuk promosi karyawan.	95	3.91
X1.4 Setiap karyawan mendapat apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan dan memenuhi target.	95	3.85

X1.5 Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan.	95	4.04
X1.6 Perusahaan sudah membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan.	95	3.77
TotalX1	95	23.07
Valid N (listwise)	95	

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Diketahui repon penilaian pada variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan X1.5 saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan sebesar 4,04. Dan nilai terendahnya terdapat pada pernyataan X1.2 insetif yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan prestasi dan kinerja karyawan sebesar 3,71. Hal ini berarti karyawan PT. Trust Trading Indonesia menunjukkan tingginya persepsi dukungan organisasi pada karyawan. Dan diperoleh nilai tertinggi secara keseluruhan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 23,07.

Tabel 3. Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

Pernyataan	N	Mean
X2.1 Setiap karyawan harus memiliki keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	95	4.21
X2.2 Karyawan membuat perencanaan terlebih dahulu untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaannya.	95	4.02
X2.3 Karyawan selalu mengatur diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.	94	3.99
X2.4 Karyawan mampu belajar dari kesalahan sebelumnya untuk mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya.	95	4.13
X2.5 Karyawan gigih dan teguh dalam menyelesaikan pekerjaannya.	94	4.07
X2.6 Karyawan harus tekun dalam mengerjakan pekerjaannya.	94	4.00
TotalX2	95	24.29
Valid N (listwise)	92	

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Diketahui repon penilaian pada variabel *self-efficacy* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan X2.4 karyawan mampu belajar dari kesalahan sebelumnya untuk mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya sebesar 4,13. Dan nilai terendahnya terdapat pada pernyataan X2.3 Karyawan selalu mengatur diri dalam menyelesaikan pekerjaannya sebesar 3,99. Hal ini berarti karyawan PT. Trust Trading Indonesia menunjukkan tingginya *self efficacy* pada karyawan. Dan diperoleh nilai tertinggi secara keseluruhan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 24,29.

Tabel 4. Deskripsi Variabel *Locus of Control*

Pernyataan	N	Mean
X3.1 Karyawan harus percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya.	95	4.07
X3.2 Suka bekerja keras menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai presetasi.	95	3.96
X3.3 Karyawan puas dengan hasil pekerjaannya.	95	3.75
X3.4 Karyawan harus bisa menyesuaikan dalam lingkungan kerja.	95	4.08
X3. 5 Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	95	4.02
TotalX3	95	19.88
Valid N (listwise)	95	

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Diketahui repon penilaian pada variabel *locus of control* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan X3.4 karyawan harus bisa menyesuaikan dalam lingkungan kerja sebesar 4,08. Dan nilai terendahnya terdapat pada pernyataan X3.3 karyawan puas dengan hasil pekerjaannya sebesar 3,75. Hal ini berarti karyawan PT. Trust Trading Indonesia menunjukkan tingginya *locus of control* pada karyawan. Dan diperoleh nilai tertinggi secara keseluruhan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 19,88.

Tabel 5. Deskripsi Variabel *Employee Engagement*

Pernyataan	N	Mean
Y1 Meskipun menghadapi kesulitan, karyawan tetap gigih dan tekun dalam mengerjakan pekerjaannya.	95	4.04
Y2 Karyawan bersedia bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya yang belum selesai.	95	3.88
Y3 Dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan harus tertarik dan mencintai pada pekerjaannya.	95	4.01
Y4 Karyawan sungguh-sungguh dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya.	95	4.03
Y5 Karyawan memiliki makna dalam menyelesaikan tugasnya.	95	3.99
Y6 Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan saya dalam kegiatan pelatihan atau pengembangan diri.	95	3.91

Totally	95	23.86
Valid N (listwise)	95	

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Diketahui respon penilaian pada variabel *employee engagement* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan Y1 meskipun menghadapi kesulitan, karyawan tetap gigih dan tekun dalam mengerjakan pekerjaannya sebesar 4,01. Dan nilai terendahnya terdapat pada pernyataan Y2 karyawan bersedia bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya yang belum selesai sebesar 3,88. Hal ini berarti karyawan PT. Trust Trading Indonesia menunjukkan tingginya *employee engagement* pada karyawan. Dan diperoleh nilai tertinggi secara keseluruhan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 23.86.

Uji Validitas

Uji validitas ini adalah untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuisioner tepat dan mampu mengukur konstruk secara akurat sesuai dengan harapan peneliti. Korelasi person digunakan untuk menilai validitas penelitian.[19]

Tabel 6. Uji Validitas

Variabel	Variabel	(r-hitung)	Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
Pengaruh Dukungan Organisasi	X1.1	0,642	0,5	0,00	valid
	X1.2	0,701	0,5	0,00	
	X1.3	0,551	0,5	0,00	
	X1.4	0,751	0,5	0,00	
Self Efficacy	X2.1	0,638	0,5	0,00	
	X2.2	0,667	0,5	0,00	
	X2.3	0,719	0,5	0,00	
	X2.4	0,567	0,5	0,00	
	X2.5	0,788	0,5	0,00	
	X2.6	0,801	0,5	0,00	
Locus of Control	X3.1	0,755	0,5	0,00	
	X3.2	0,811	0,5	0,00	
	X3.3	0,754	0,5	0,00	
	X3.4	0,771	0,5	0,00	
	X3.5	0,648	0,5	0,00	
Employee Engagement	Y.1	0,742	0,5	0,00	
	Y.2	0,725	0,5	0,00	
	Y.3	0,749	0,5	0,00	
	Y.4	0,763	0,5	0,00	
	Y.5	0,705	0,5	0,00	
	Y.6	0,820	0,5	0,00	

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Dari tabel diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dari seluruh variabel memiliki koefisien diatas 0,5 ($>0,5$) sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan juga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti valid jika nilai signifikannya kurang dari 0,05.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah instrument yang memiliki pernyataan sempurna, manakala hasil pengukuran berkali-kali terhadap subjek yang sama selalu menunjukkan hasil atau skor yang sama[15]. Pada umumnya berbeda besarnya, skor atau data yang kita peroleh dari pengukuran yang dilakukan terhadap seorang subjek secara berulang-ulang dengan alat yang sama.

Tabel 7. Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengaruh Dukungan Organisasi	0,736	0,6	Reliabel
Self Efficacy	0,808	0,6	Reliabel
Locus of Control	0,793	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Bedasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien realibilitas *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (>0,6). Pada variabel pengaruh dukungan organisasi dengan nilai 0,736, self efficacy sebesar 0,0808, locus of control sebesar 0,736, dan employee engagemet sebesar 0,843. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan bahwa instrumen kuisioner yang digunakan memiliki realibitas.

Uji Multikonieritas

Tabel 8. Uji Multikolinieritas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	4.677	2.108		2.219	.029		
Persepsi Dukungan Organisasi	.048	.077	.051	.622	.536	.790	1.266
Self Efficacy	.323	.104	.304	3.097	.003	.547	1.828
Locus Of Control	.516	.108	.461	4.775	.000	.567	1.764

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

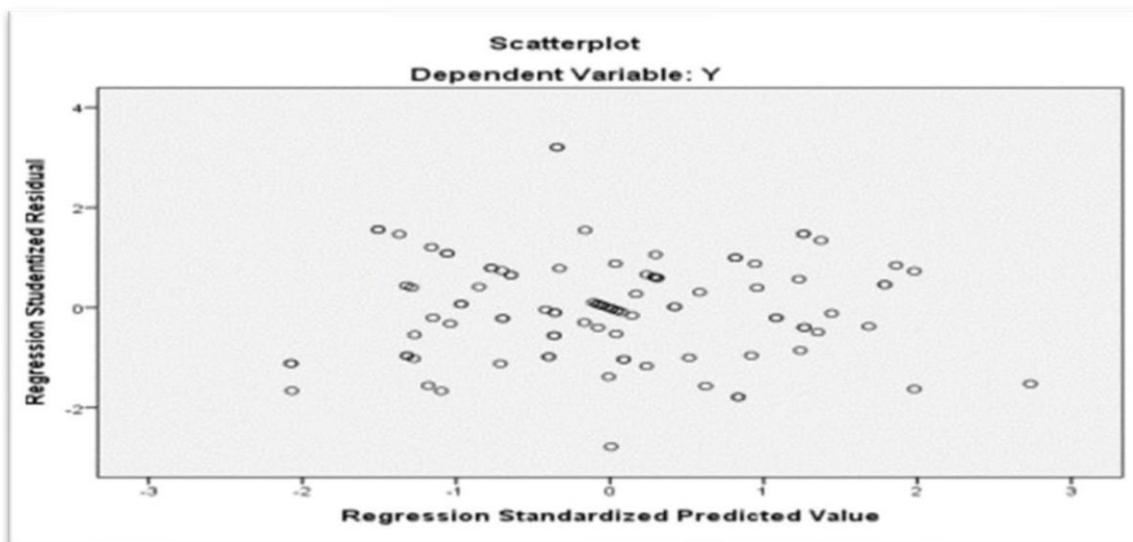
Dari hasil pengujian diatas, diperoleh nilai tolerance dari variabel dari variabel persepsi dukungan organisasi 0,790 (>0,10), self efficacy 0,547 (>0,10), dan locus of control 0,567 (>0,10). Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari ketiga variabel menyatakan bahwa nilai tolerance lebih besar dari >0,10, hal ini menyebabkan variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Dari tabel diatas, diperoleh nilai variance inflation (VIF) dari variabel dukungan organisasi 1,266 (<10,00), self efficacy 1,828 (<10,00), dan locus of control 1,764 (<10,00). Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari ketiga variabel tersebut mengatakan nilai VIF lebih kecil dari <10,00, hal ini dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikoneliritas. Yang berarti diantara variabel tidak terjadi multikoneliritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk membandingkan antara variabel, apakah pada model regresi dari variabel satu dan variabel satunya ada ketidaksamaan.[15]. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi tidak valid.

Gambar 2. Heteroskedastisitas ScatterPlot



Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Diketahui dari gambar Uji heteroskedastisitas menunjukkan jika titik menyebar dan tidak menunjukan pola tertentu, baik diatas angka 0 dari sumbu Y atau sumbu vertical. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal hal tersebut diperlukan pengujian normalitas. Dikatakan model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.[19]

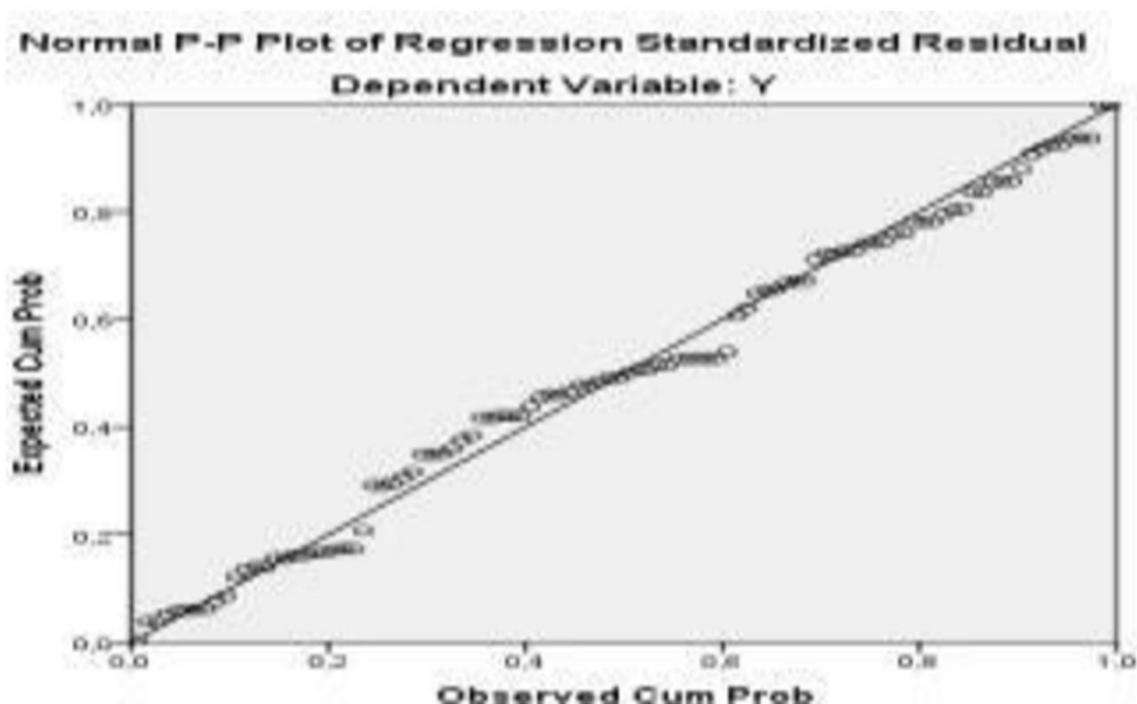
Tabel 10. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		95
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.17569659
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.059
	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Test Statistic</i>		.059
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200^{c,d}

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Dari tabel diatas, diperoleh hasil nilai dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Gambar 3. Normal Probability Plot



Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Bedasarkan hasil uji normalitas grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data sekunder menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (X), terhadap variabel dependen (Y) maka digunakan regresi linear sederhana. Persamaan sederhana dicari dengan rumus.[19]

Tabel 11. Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.677	2.108		2.219	.029
	Persepsi Dukungan Organisasi	.048	.077	.051	.622	.536
	Self Efficacy	.323	.104	.304	3.097	.003
	Locus Of Control	.516	.108	.461	4.775	.000

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Bedasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,677 + 0,048 + 0,323 + 0,516$$

Bedasarkan hasil perolehan persamaan dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut:Konstanta (a)

Dengan nilai positif yang sebesar 4,677. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* maka nilai variabel terikat yaitu *employee engagement* tetap konstan sebesar 4,677.

Persepsi Budaya Organisasi

Koefisien bernilai 0,048 antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,048.

Self Efficacy

Koefisien bernilai 0,323 antara variabel *self efficacy* dengan *employee engagement* memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* mengalami kenaikan 0,323.

Locus of Control

Koefisien bernilai 0,516 antar variabel *locus of control* dengan *employee engagement* memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* mengalami kenaikan sebesar 0,516

Uji Parsial T

Uji parsial T digunakan untuk mengetahui ada perbedaan nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, dan *locus of control* apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee engagement*.[15]

Tabel 12. Uji Parsial T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.677	2.108		2.219	.029
	Persepsi Dukungan Organisasi	.048	.077	.051	.622	.536
	Self Efficacy	.323	.104	.304	3.097	.003
	Locus Of Control	.516	.108	.461	4.775	.000

Sumber : Data Diolah SPS S, 2022

Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai *degree of freedom* sebagai berikut [19], $t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1) = t (0,025 : 91) = 1,988$, maka dapat disimpulkan bahwa: Persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement*.

Bedasarkan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar (0,622) sedangkan t tabel sebesar (1,988) maka nilai t hitung $< t \text{ tabel} (0,622 < 1,988)$ dengan hal tersebut maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan nilai signifikansi (0,536 $> 0,05$) maka dapat disimpulkan H_1 persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. *Self efficacy* terhadap *employee engagement*.

Bedasarkan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar (3,097) sedangkan t tabel sebesar (1,988) maka nilai t hitung $> t \text{ tabel} (3,097 > 1,988)$ dengan hal tersebut maka H_0 diterima dan H_1 diterima. Dengan nilai signifikansi (0,003 $< 0,05$) maka disimpulkan H_1 *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement*. *Locus of control* terhadap *employee engagement*.

Bedasarkan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar (4,775) sedangkan t tabel sebesar (1,988) maka nilai t hitung $> t \text{ tabel} (4,775 > 1,988)$ dengan hal tersebut maka H_0 diterima dan H_1 diterima. Dengan nilai signifikansi (0,000 $< 0,05$) maka disimpulkan bahwa H_1 *locus of control* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Uji Stimulan (Uji F)

Untuk melihat pengaruh simultan antara variabel bebas Pengaruh dukungan organisasi(X1), *Self efficacy*(X2), *Locus of control*(X3) terhadap variabel terkait yaitu *Employee engagement*(Y) digunakan uji f.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai sig. $< 0,05$, atau F hitung $> F \text{ tabel}$ maka dapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Jika nilai sig. $> 0,05$, atau F hitung $< F \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 13. Uji Simultan F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481.984	3	160.661	32.857	.000 ^b
	Residual	444.964	91	4.890		
	Total	926.947	94			

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai *degree of freedom* sebagai berikut, $F \text{ tabel} = F (k : n-k) = F (3 : 92) = 2,704$.

Diketahui dari hasil diatas menunjukkan bahwa diketahui nilai pengaruh dukungan organisasi(X1), *self efficacy*(X2), *locus of control*(X3) secara simultan terhadap variabel terkait yaitu *employee engagement*(Y) adalah sebesar 0,000 $< 0,05$ dan nilai F hitung 32,857 $> F \text{ tabel} 2,704$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dukungan organisasi(X1), *self efficacy*(X2), *locus of control*(X3) berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement*(Y).

Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Uji *R square* digunakan untuk memperlihatkan seberapa besar variabel independent (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen).[19]

Tabel 14. Koefisien Determensi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.721 ^a	.520	.504	2.21127

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Dari tabel koefisien dertemensi berganda diatas, dapat diketahu bahwa nilai R square sebesar 05,20 atau 52%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi, self-efficacy, dan locus of control dapat menjelaskan variabel *employee engagement*. Dalam penelitian ini sisanya 48% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menghitung angka tingkat ke-eratan hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat[15].

Tabel 14. Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.504	2.21127

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Nilai tabel uji R yang menunjukkan nilai sebesar 0,721, hal ini menunjukkan hubungan antara persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* dengan *employee engagement* dinilai cukup kuat karena mempunyai nilai yang melewati angka 1.

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang diolah menggunakan aplikasi *SPSS versi 22* yang dijelaskan diatas. Maka dapat ketahui bahwa variabel Persepsi dukungan organisasi, *Self efficacy*, dan *Locus of control* terhadap *Employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia.

Persepsi dukungan terhadap *Employee engagement*.

Bedasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Trust trading Indonesia. Pada umumnya dapat diartikan bahwa persepsi dukungan organisasi menimbulkan *employee engagement* meskipun karyawan sudah bekerja dengan sungguh-sungguh perusahaan memberi timbal balik atau menghargai kontribusinya. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan [9] bahwa masih banyak karyawan yang malas dalam bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya tingkat *employee engagement* pada karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor yakni karyawan masih belum merasakan dukungan dari perusahaan dalam menghargai kontribusi mereka. Hal ini sesuai jawaban responden dengan adanya jaminan keselamatan kerja karyawan merasa terlindungi sehingga mengakibatkan keterikatan keryawaan. Dalam penelitian ini berindikator meliputi: perusahaan memberikan penghargaan atau reward atas pekerjaannya, perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan untuk promosi, lingkungan kerja yang berdampak pada karyawan, hal-hal yang diberikan perusahaan guna menunjang kinerjanya, perusahaan membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan. Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan [10] membuktikan bahwa dalam penelitiannya persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Self Efficacy terhadap *Employee engagement*.

Bedasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* dapat menimbulkan *employee engagement* akibat dari keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi sehingga ia akan berhasil dalam melakukannya. *Self efficacy* pada karyawan dirasa sangatlah penting bagi karyawan karena dengan memiliki *self efficacy* karyawan akan memiliki penilaian diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dalam Perusahaan[22]. Selain itu karyawan akan mampu memberikan perubahan guna memajukan perusahaan dan mengembangkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang ditunjukkan pada pernyataan karyawan mampu belajar dari kesalahan sebelumnya untuk mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya sebesar. Dalam penelitian ini berindikator meliputi: Kenyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan, perencanaan agar memudahkan pekerjaan, pengaturan diri untuk dapat mencapai hasil belajar yang diinginkan, memiliki keyakinan agar dapa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menjadikan pengalaman sebagai pelajaran untuk menjadi lebih baik kedepannya, ketekunan dalam mengerjakan setiap pekerjaan untuk mecapai tujuan. Hasil penelitan ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan, yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee engagement*. [22], [11], [12]

Locus of control terhadap *Employee engagement*.

Bedasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini *locus of control* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* akibat dari perasaan yakin dan kemauan untuk mengontrol dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. *Locus of control* sangat erat kaitanya

dengan cara kerja seseorang dengan image diri mereka, ketika seseorang mampu mengendalikan diri dengan baik, tau kelebihan dan kekurangan diri, maka orang tersebut akan memiliki cara kerja yang lebih baik, terencana dengan baik serta sistematis [8]. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *locus of control* yang dirasakan karyawan maka *employee engagement* akan muncul. Sehingga karyawan beranggapan *locus of control* mempengaruhi *employee engagement*. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang ditunjukkan pada pernyataan karyawan harus bisa menyesuaikan dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini berindikator meliputi: Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, suka bekerja keras dan memiliki usaha untuk mencapai cita-cita dalam pekerjaannya, memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, menyesuaikan dalam bergaul dilingkungannya, menyelesaikan kerja tepat waktu. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan, yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya *locus of control* berpengaruh terhadap *employee engagement*. [8]

Persepsi dukungan organisasi, *Self efficacy*, *Locus of control* terhadap *Employee engagement*.

Hasil penelitian secara simultan menunjukan bahwa persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT. Trust Trading Indonesia. Sehingga dapat dinyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* mempengaruhi karyawan dalam *employee engagement* di PT. Trust Trading Indonesia. Hal ini juga relevan dengan hasil penelitian [9] dengan menunjukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, penelitian yang dilakukan oleh [22] menunjukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, dan penelitian yang dilakukan oleh [8] menunjukan juga bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

VII. Simpulan

Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia. Artinya apabila persepsi dukungan organisasi semakin meningkat, maka *employee engagement* akan mengalami penurunan. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia, apabila *self efficacy* meningkat maka *employee engagement* akan mengalami peningkatan. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia, apabila *locus of control* meningkat maka *employee engagement* akan mengalami peningkatan. Bahwa diketahui secara simultan pengaruh dukungan organisasi, *self efficacy*, *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia. Artinya meskipun karyawan telah bekerja dengan sungguh-sungguh tetapi tidak ada jaminan perusahaan memberikan timbal balik, keyakinan akan menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan atau kemauan untuk mengontrol dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka *employee engagement* yang dirasakan karyawan akan meningkat. *Locus of control* berpengaruh paling signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Trust Trading Indonesia. Artinya *locus of control* menjadi salah satu faktor yang dominan dalam terbentuknya *employee engagement*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan banyak-banyak terimakasih kepada kepada Allah SWT, orang tua, keluarga, teman-teman, PT. Trust Trading Indonesia, serta pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan artikel ini yang tentu tidak dapat saya sebutkan semuanya. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu dosen yang senang tiasa membimbing serta mengarahkan saya hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini dan membantu penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Kasali, R. (2007). *Re-Code Your Change DNA (HC)*. Gramedia Pustaka Utama.
- [2] Kazimoto, P. (2016). Employee engagement and organizational performance of retails enterprises. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(4), 516-525.
- [3] Muzee, H. (2016). Strategic leadership and employee engagement, evidences from an African industrial setting. *Open Access Library Journal*, 3(08), 1.
- [4] Muzdalifah, N., & Mangundjaya, W. L. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi, Rasa Berdaya Psikologis, dan Pengaruhnya Terhadap Keterikatan Karyawan Pertelevision. *MEDIAPSI*, 5(1), 1-15.
- [5] Kurniawan, R., & Abadiyah, R. (2020). The Influence of Organizational Support, Leader Member Exchange, And Work Stress on Employee Performance With Employee Engagement as Intervening Variables. *Academia Open*, 3, 10-21070.
- [6] Ardi, P., Trilolita, V., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [7] Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance: Jurnal Ilmiah Psikologi dan Pendidikan*, 1(1), 1-10.

- Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 26(2), 66-76..
- [8] Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- [9] Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076-1091.
- [10] Pamungkas, G. B., & Sulistyono, H. (2020). Peran Organizational Justice Dan Spiritual Management Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Dengan Dimoderasi Locus Of Control. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(2), 167-181.
- [11] Muslikah, E. D. (2018). Self efficacy dan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan employee engagement. *Fenomena: Jurnal Psikologi*, 27(2), 1-7
- [12] Ramadhan, N. D., & Budiono, B. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Work Engagement terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 783-796..
- [13] Nurhayati, S. A., & Suryalena, S. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 224-233
- [14] Cahyo, P. N. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Perceived Organizational Support dan Self Efficacy Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus: CV. Cakra Entertainment–Sidoarjo). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 196-209.
- [15] Hardani, J. A. H. (2020). Ustiatyaty, Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, no. April. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- [16] Gerbino, M. (2020). Self-efficacy. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Personality Processes and Individual Differences*, 387-391.
- [17] Cobb-Clark, D. A., Kassenboehmer, S. C., & Sinning, M. G. (2016). Locus of control and savings. *Journal of Banking & Finance*, 73, 113-130.
- [18] Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- [19] Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- [20] Syahza, A., & Riau, U. (2021). Buku Metodologi Penelitian, Edisi Revisi Tahun 2021.
- [21] Winarno, (2016). "Buku Metodologi Penelitian Kualitatif," *Univ. Negeri Malang (UM Press.*, no. January, p. 143, .
- [22] Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan self-efficacy dengan employee work engagement pada karyawan. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 54-61.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.