



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 1213-1229

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Employee Engagement* dan *Emotional Intelligence* Terhadap
Job Satisfaction di Mediasi *Organizational Trust* pada Pegawai Kantor
Kecamatan Cikarang Barat

Eva Indriyana^{1✉}, Retno Purwani Setyaningrum²

(1) Manajemen Universitas Pelita Bangsa

(2) Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

Email: eva.indriyana31@mhs.pelitabangsa.ac.id^{1✉}

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Dalam menciptakan kepuasan kerja, organisasi harus memperhatikan kualitas karyawan karena kepuasan dalam bekerja adalah salah satu standar bagi karyawan untuk pekerjaan yang mereka kerjakan dan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dengan *organizational trust* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat dengan jumlah yaitu sebanyak 50 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan *software* olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui *google* formulir. Penelitian ini menghasilkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat, adanya pengaruh secara negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat, adanya pengaruh secara positif dan signifikan

antara *organizational trust* terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat, adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap *organizational trust*, adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap *organizational trust* pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat, *organizational trust* dapat memediasi *employee engagement* serta kecerdasan emosional secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat.

Kata kunci: *Employee Engagement*, kecerdasan emosional, *organizational trust*, kepuasan kerja

Abstract

Job satisfaction is one of the important factors for the sustainability of an organization. In creating job satisfaction, organizations must pay attention to the quality of employees because satisfaction at work is one of the standards for employees for the work they do and for the company they work for. The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement and emotional intelligence on job satisfaction with organizational trust as a mediating variable. This study uses a quantitative method with the number of samples being employees of the West Cikarang District Office with a total of 50 respondents. This research is processed using SmartPLS data processing software and data collection is done through Google Form. This study found that there is no significant influence between employee engagement on job satisfaction of employees of the West Cikarang District Office, there is a negative and significant influence between emotional intelligence on job satisfaction of employees of the West Cikarang District Office, there is a positive and significant influence between organizational trust on job satisfaction of employees of the West Cikarang District Office, there is a positive and significant influence between employee engagement on organizational trust, there is a positive and significant influence between emotional intelligence on organizational trust of employees of the West Cikarang District Office, organizational trust can mediate employee engagement and emotional intelligence negatively and significantly on job satisfaction of employees of the West Cikarang District Office.

Keywords: *Employee Engagement*, *emotional intelligence*, *organizational trust*, *job satisfaction*

PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini, perusahaan atau instansi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya manusia yang tangguh merupakan sumber daya manusia yang mendapatkan perhatian penuh oleh perusahaan dan diperlukan untuk melakukan keberlangsungan perusahaan untuk menjadi kesatuan yang dapat membentuk kerja sama yang produktif dan bersinergi. Perusahaan maupun instansi dirasa sesuai jika pegawainya dapat bekerja sama dan kerja sama yang efektif dinilai dari pegawainya yang kompeten antar pribadi, kelompok, dan sistem perusahaan, maka dapat menciptakan pegawai dengan absensi rendah, berkomitmen tinggi pada perusahaan serta terciptanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seorang individu terhadap pekerjaan dengan mengungkapkan rasa senang atau tidak senang yang timbul dari pegawai dalam memandang pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif, sedangkan seorang yang tidak puas menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Organisasi yang ingin maju dan berkembang tentunya akan memikirkan kepuasan kerja pegawai, dengan kepuasan kerja yang didapat oleh pegawai akan menimbulkan semangat pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Tabel 1 Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Cikarang Barat

NO	TAHUN	PERSENTASE
1	2020	55%
2	2021	46%
3	2022	37%

Sumber : Kecamatan Cikarang Barat, 2022

Kepuasan kerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat mengalami penurunan secara signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 persentase kepuasan kerja pegawai

sebesar 55%, lalu pada tahun 2021 persentase kepuasan kerja pegawai sebesar 46%, dan pada tahun 2022 persentase kepuasan kerja pegawai sebesar 37%.

Berdasarkan latar belakang yang sudah disusun, peneliti memiliki ketertarikan pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* dan *Emotional Intelligence* terhadap *Job Satisfaction* di Mediasi *Organizational Trust* pada pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Arikunto, 2019), penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang sesuai dengan namanya, menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak PC yaitu program SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0 sebagai alat pengolah informasi untuk menguji asumsi dan informasi yang ada. SmartPLS (*Partial Least Square*) adalah metode analisis pengelola data dengan penggandaan secara acak (*bootstrapping*) yang dapat diterapkan pada semua skala data dan ukuran sampel tidak harus besar. Ada 3 tahap untuk analisis SmartPLS, diantaranya :

1. Analisis *Outer Model*
2. Analisis *Inner Model*
3. Model Evaluasi Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Analisis Penelitian

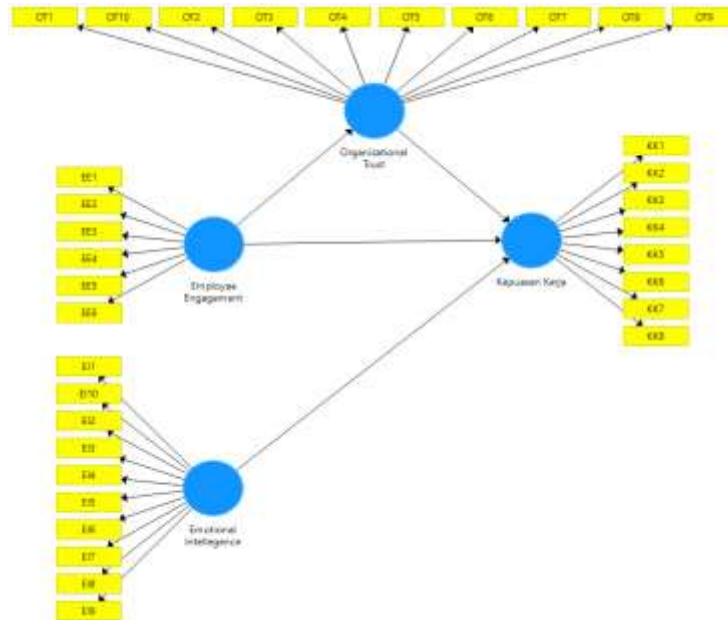
Dalam penelitian ini, metode *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS versi 3.0

Merancang Path Outer Model

Rancangan path outer model berfungsi untuk menghubungkan variabel *independent*, mediasi, dan *dependent*. Rancangan *Path Outer Model* pada penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut :

Gambar 1 *Path Outer Model*

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)



Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Suatu indikator penelitian akan dianggap valid apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7 disetiap instrumennya. Namun, nilai *outer loading* sebesar 0,5 masih dianggap cukup (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019). Apabila nilai *outer loading* < 0,5 maka butir pertanyaan tersebut harus dieliminasi.

Tabel 2 *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
<i>Employee Engagement</i>	EE2	0.903	Valid
	EE3	0.744	Valid
	EE5	0.736	Valid
<i>Emotional Intellegence</i>	EI1	0.830	Valid
	EI2	0.820	Valid
	EI3	0.766	Valid
	EI4	0.723	Valid
	EI5	0.779	Valid
	EI6	0.772	Valid
	EI7	0.792	Valid
	EI10	0.705	Valid
	OT1	0.728	Valid

<i>Organizational Trust</i>	OT2	0.734	Valid
	OT3	0.801	Valid
	OT4	0.756	Valid
	OT5	0.721	Valid
	OT6	0.738	Valid
	OT7	0.776	Valid
	OT10	0.828	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.744	Valid
	KK2	0.784	Valid
	KK3	0.838	Valid
	KK4	0.882	Valid
	KK5	0.872	Valid
	KK6	0.753	Valid

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Komponen keseluruhan indikator sudah memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5 seperti terlihat pada tabel data 1 di atas sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian dan analisis selanjutnya.

b. Discriminant Validity

Nilai Discriminant Validity merupakan cross loading yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Discriminant Validity dapat dilihat pada nilai *square of Average Variance Extracted* (AVE). Discriminant Validity atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai AVE > 0,5 dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai AVE < 0,5 (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019).

Tabel 3 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.637
<i>Emotional Intellegence</i>	0.600
<i>Organizational Trust</i>	0.579
Kepuasan Kerja	0.921

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dinilai melalui 2 (dua) metode, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel bisa dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite Reliability* memiliki nilai > 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019).

Tabel 3 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.839	Reliabel

Copyright@ Eva Indriyana, Retno Purwani Setyaningrum

<i>Emotional Intelligence</i>	0.923	Reliabel
<i>Organizational Trust</i>	0.917	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.917	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk > 0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *composite reliability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4 *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.711	Reliabel
<i>Emotional Intelligence</i>	0.905	Reliabel
<i>Organizational Trust</i>	0.896	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.897	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tinggi.

Analisa *Inner Model*

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian *structural model* atau *inner model*. Analisa *Inner Model* dapat dinilai melalui uji *R-Square*. Berikut merupakan nilai R-Square penelitian ini :

Tabel 5 *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0.538	0.508
<i>Organizational Trust</i> (Z)	0.444	0.433

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5 di atas, dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0.538, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel *employee engagement* (X1), *emotional intelligence* (X2), dan *organizational trust* (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) memberi nilai sebesar 0.538, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement*, *emotional intelligence*, dan *organizational trust* dengan variabel *organizational trust* sebagai variabel mediasi antara *employee engagement* dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dengan persentase yaitu sebesar 53,8%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Analisa Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Path Coefficient* yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria Path Coefficient yaitu sebesar %, $t = 1,96$. Apabila nilai t-statistik lebih besar ($>1,96$), maka hipotesis tersebut signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Tabel *Path Coefficient* penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6 *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Employee Engagement</i> -> Kepuasan Kerja	0.619	0.613	0.146	1.159	0.247
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja	-0.128	-0.105	0.270	0.473	0.636
<i>Organizational Trust</i> -> Kepuasan Kerja	0.723	0.723	0.310	2.331	0.020
<i>Employee Engagement</i> -> <i>Organizational</i>	0.667	0.686	0.109	6.139	0.000

<i>Trust</i>					
--------------	--	--	--	--	--

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Employee Engagement* (X1) -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 1.159 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho1 diterima dan Ha1 ditolak.

Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Kecerdasan Emosional (X2) -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 0.473 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho2 diterima dan Ha2 ditolak.

Hipotesis 3

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Organizational Trust* (Z) -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 2.331 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Hipotesis 4

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Employee Engagement* (X1) -> *Organizational Trust* memiliki nilai 6.139 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho4 ditolak dan Ha4 diterima.

Untuk menguji hipotesa antara variabel *employee engagement* terhadap kepuasan kerja dimediasi *organizational trust* dan variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dimediasi *organizational trust*, maka dilakukan uji *Bootstrapping* dengan hasil sebagai berikut :

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Employee Engagement</i> -> <i>Organizational Trust</i> -> Kepuasan Kerja	0.482	0.489	0.216	2.226	0.026

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Hipotesis 5

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Kecerdasan Emosional (X2) -> *Organizational Trust* memiliki nilai 2.226 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho5 ditolak dan Ha5 diterima

Implikasi Hasil Penelitian untuk Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang dilakukan penulis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka berikut merupakan kesimpulan akhir yang diperoleh untuk setiap hipotesis yang ada dalam penelitian ini :

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Employee Engagement* yaitu sebesar 1,159 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik < 1,96 (1,159<1,96), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Dapat

diartikan bahwa semakin meningkatnya *Employee Engagement* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Istikomah, 2022) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana pegawai datang tepat waktu dan selalu hadir di hari kerja sehingga tidak menurunkan kepuasan kerja.

2. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Kecerdasan Emosional yaitu sebesar 0,473 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik $< 1,96$ ($0,473 < 1,96$), maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional yang baik tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Patricia, 2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana pegawai memiliki kecerdasan emosional yang baik sehingga tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.
3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Trust* (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Organizational Trust* yaitu sebesar 2,331 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($2,331 > 1,96$), maka uji hipotesa 3 dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa *organizational trust* yang baik akan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat.

4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Trust* (Z) pada pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Employee Engagement* yaitu sebesar 6,139 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik < 1,96 (6,139 < 1,96), maka uji hipotesa 3 dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat diartikan bahwa *employee engagement* yang baik akan berpengaruh signifikan pada *organizational trust* pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat.
5. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Trust* (Z) pada pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Kecerdasan Emosional yaitu sebesar 2,226 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik < 1,96 (6,139 < 1,96), maka uji hipotesa 3 dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan analisa data yang telah diinterpretasikan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat, hal ini dikarenakan beberapa faktor yang membuat pegawai tidak terpengaruh dengan *employee engagement*, seperti datang tepat waktu dan selalu hadir di hari kerja.
2. *Emotional Intelligence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat, hal ini disebabkan oleh kecerdasan emosional yang baik pada pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat.

3. *Organizational Trust* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat, hal ini disebabkan oleh kepercayaan yang baik pada pegawai sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawai meningkat.
4. *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational trust* di Kantor Kecamatan Cikarang Barat, hal ini disebabkan oleh *employee engagement* yang tinggi pada pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat.
5. *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *organizational trust* pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat, dimana semakin baik kecerdasan emosional maka kepercayaan organisasi yang dialami pegawai semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mauliddya, D. (2021). The Effect of Employee Engagement on Job Satisfaction through Affective Commitment at PT Ultra Medika Surabaya. *Journal of Business and Management Review*, 2(9), 634–647. <https://doi.org/10.47153/jbmr29.2162021>
- Maulinda, R., & Nurlina. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dengan Penghargaan (Reward) Sebagai Pemediasi pada Bank Syariah Di Kota Banda Aceh Risa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 73–87. <http://jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/8093>
- Nuraningsih, N., & Surya Putra, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada the Seminyak Beach Resort and Spa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 252579.
- Patricia, C. O. S. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 3(2), 6.
- Putri, N. C., & Azzuhri, M. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali. *Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 7(2).

- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Rosalina, R. R., Matin, M., & Kamaludin, K. (2018). Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Guru SMKS Cikarang Utara. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 2(3). <https://doi.org/10.30998/sap.v2i3.2446>
- Sugesti, L. B. (2021). *The Role of Employment Engagement and Organizational Trust on Employee Performance: Mediation of Job Satisfaction in Pandemic Condition for Public Services Employees*. 1(2), 267–280.
- Sukwiramanta, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada Pt Bank Mandiri Syariah Cabang Cimahi the Influence of Leadership Style on Employee Engagement At. 227*.
- Wahyu, R. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Pemediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM Kommust UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Skripsi*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/16338/>