PENGARUH PENGHARGAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

SURYANI DAHNIATI
NIM. B1023201021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PENGARUH PENGHARGAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

SURYANI DAHNIATI
NIM. B1023201021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Suryani Dahniati
NIM	: B1023201021
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: PENGARUH PENGHARGAAN DA PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 21 Juli 2025



Suryani Dahniati

NIM. B1023201021

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Suryani Dahniati
NIM	: B1023201021
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 14 Juli 2025

Judul Karya Akhir* :
PENGARUH PENGHARGAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 21 Juli 2025



Suryani Dahniati
NIM. B1023201021

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH PENGHARGAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Penanggung jawab Yuridis

Suryani Dahniati
B1023201021

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 14 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP. 197904072002122003	21/8/2025	
Pembimbing 2	Hasanudin, S.E., M.M. NIP. 198410012023211017	21/8/2025	
Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	21/8/2025	
Penguji 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. NIP. 199009202022031006	21/8/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 12 SEP 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"Pengaruh Penghargaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Hasanudin, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing Riset Karya Akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
8. Pengelola Riset Karya Akhir Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Papa Dani Sugianto dan Mama Juma'ati yang telah memberikan segala dukungan, semangat, dan doa serta telah mendidik dan membesarkan penulis dalam limpahan kasih sayang. Terimakasih

atas semua yang telah kalian berikan kepada penulis yang tidak bisa dibandingkan dan digantikan dengan apapun selamanya. Sehat selalu dan panjang umur karena papa dan mama harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.

11. Kepada adik-adik tersayang penulis Aspariadi Dahnianto dan Marsya Almaira yang telah hadir dihidup penulis dan memberikan kasih sayang yang membuat penulis semangat dan selalu mendukung penulis. Semoga kalian juga menjadi anak-anak yang suskes dan membanggakan kedua orang tua.
12. Kepada seorang yang tak kalah penting kehadirannya, Norman Saputra yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Terimakasih telah menjadi rumah untuk melepas keluh kesah, segala usaha yang diberikan mulai dari waktu, dukungan, doa dan support dalam proses perkuliahan ini.
13. Sahabat sahabat yang sangat berarti di hidup penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dari awal sampai akhir menyelesaikan perkuliahan ini.
14. Penulis juga berterimakasih kepada Nutricula Coffee yang telah memberikan banyak dukungan kepada penulis selama menyelesaikan karya akhir ini.
15. Untuk sahabat sahabat saya selama perkuliahan Aji, Bandi, Putri, Shemma yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan penuh sehingga penulis bisa menyelesaikan karya akhir ini.
16. Teman-teman keluarga besar Manajemen Angkatan 2020 Kelas A Malam yang telah sama-sama berjuang, memberikan semangat serta doa yang terbaik dalam menyelesaikan karya akhir ini.
17. Terakhir, terimakasih kepada wanita yang memiliki impian besar, yaitu penulis diriku sendiri, Suryani Dahniati. Terimakasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan perkuliahan ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri, semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya Amiin.

Pontianak, 21 Juli 2025

Suryani Dahniati
NIM. B1023201021

PENGARUH PENGHARGAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Suryani Dahniati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Fenomena job hopping atau berpindah kerja semakin marak di kalangan Gen Z. Untuk mengurangi fenomena ini, perusahaan perlu memberikan penghargaan yang adil serta menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas. Di Kota Pontianak, Kalimantan Barat Gen Z mempunyai kelompok populasi yang cukup banyak, sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat guna mempertahankan karyawan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penghargaan dan pengembangan karier mempengaruhi retensi karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Gen Z yang bekerja di Coffeeshop di Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Dengan jumlah sampel sebanyak 200 orang. Kriteria responden meliputi karyawan berusia 19-25 tahun dengan pengalaman kerja minimal 6 bulan Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online. Dalam analisis data, penelitian ini menggunakan metode SmartPLS 4 dan SEM. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z di coffeeshop, dengan kepuasan kerja sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut.

Kata kunci: *Gen Z; Employee Retention; Job Satisfaction; Rewards; Career Development*

THE INFLUENCE OF REWARDS AND CAREER DEVELOPMENT ON GENERATION Z EMPLOYEE RETENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE

Suryani Dahniati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

The phenomenon of job hopping, or frequently changing jobs, is becoming increasingly widespread among Generation Z. To reduce this trend, companies need to offer fair rewards and provide clear career development pathways. In Pontianak City, West Kalimantan, Gen Z represents a significant segment of the population, prompting companies to implement appropriate strategies to retain their employees. This study aims to analyze how rewards and career development influence employee retention, with job satisfaction acting as a mediating variable. The respondents of this research are Gen Z employees working in coffeeshops across Pontianak City, West Kalimantan. The total sample consists of 200 respondents, selected based on specific criteria: employees aged 19 to 25 years with a minimum of six months' work experience. Data were collected using an online questionnaire, and the analysis was conducted using SmartPLS 4 and Structural Equation Modeling (SEM). The findings reveal that rewards and career development have a positive and significant effect on the retention of Generation Z employees in coffeeshops, with job satisfaction serving as a mediating factor that strengthens these relationships.

Kata kunci: *Gen Z; Employee Retention; Job Satisfaction; Rewards; Career Development*

RINGKASAN KARYA AKHIR

PENGARUH PENGHARGAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

1. Latar Belakang

Fenomena job hopping atau kecenderungan berpindah kerja dalam waktu singkat semakin umum terjadi di kalangan Generasi Z. Generasi ini tumbuh di era digital dan memiliki karakteristik yang berbeda dibanding generasi sebelumnya, di mana mereka lebih menekankan pentingnya kompensasi finansial, kesempatan berkembang, dan kepuasan kerja.

Di Kota Pontianak, Kalimantan Barat, populasi Gen Z mencapai sekitar 29,95% dari total penduduk. Banyak dari mereka bekerja di industri coffeeshop, yang kini berkembang pesat dan menjadi tempat kerja sekaligus ruang sosial yang nyaman bagi anak muda. Sayangnya, tingkat retensi di sektor ini masih rendah, karena banyak karyawan merasa kurang puas akibat gaji yang rendah, tidak adanya bonus, serta minimnya jalur pengembangan karir.

Masalah-masalah ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan Gen Z melalui strategi penghargaan yang adil dan program pengembangan karir yang terarah. Selain itu, kepuasan kerja diyakini menjadi faktor penting yang dapat memediasi pengaruh kedua aspek tersebut terhadap retensi.

2. Permasalahan

1) Apakah penghargaan berpengaruh terhadap retensi karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak?
2) Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak?
3) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak?
4) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak?
5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak?
6) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh penghargaan terhadap retensi karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak?
7) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap retensi karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak.
2) Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak.
3) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak.
4) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak.
5) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan Generasi Z di coffeeshop Kota Pontianak.
6) Untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara penghargaan dan retensi karyawan.
7) Untuk menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karir dan retensi karyawan.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner berbasis Google Form kepada responden yang memenuhi persyaratan tertentu. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima tingkatan, di mana nilai 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan nilai 5 menunjukkan "sangat setuju". Penelitian ini melibatkan karyawan Generasi Z yang bekerja di Coffeeshop di wilayah Kota Pontianak. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan perhitungan pendekatan rumus lemeshow dikarenakan total populasi yang tidak dapat diketahui secara pasti, sehingga dalam penelitian ini membutuhkan minimal 200 responden. Jumlah ini merupakan batas maksimal yang diperoleh selama pengumpulan data dan telah melampaui batas minimal yang direkomendasikan oleh (Hair et al., 2020), yakni 90 responden (berdasarkan rasio 5 responden untuk setiap indikator dari total 18 indikator). Dengan ukuran sampel yang lebih besar, penelitian ini diharapkan menghasilkan data yang lebih valid dan estimasi variabel yang lebih akurat, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Pemilihan responden dilakukan berdasarkan kriteria berikut: 1) Karyawan yang bekerja di Coffeeshop di Kota Pontianak ; 2) Berusia 19-25 tahun; 3) Memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan ; 4) Divisi Barista

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4, yang mengintegrasikan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan teknik bootstrapping, memungkinkan peneliti untuk menilai kekuatan korelasi antar jalur. Pengujian data dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu model pengukuran Outer Model (Convergent Validity, Diskriminan Validity, dan Composite Reliability) dan model struktural Inner Model (R-square, Q-square,

F-square) serta pengujian hipotesis untuk melihat hubungan antara penghargaan, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan retensi karyawan). Melalui pendekatan multivariat ini, jalur hipotesis dapat dianalisis secara menyeluruh sejak awal, memungkinkan evaluasi yang lebih mendetail. SmartPLS memungkinkan pengujian baik pada model pengukuran maupun model struktural untuk menentukan kekuatan serta signifikansinya, sehingga mendukung keandalan penelitian sebagaimana direkomendasikan oleh (Hair et al., 2020).

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh penghargaan terhadap retensi karyawan sebesar 9,336 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan Generasi Z.

2) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja sebesar 11,050 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan sebesar 6,482 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

4) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 2,886 dan nilai p-value 0,004 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis keempat diterima, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

5) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan sebesar 11,050 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kelima diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

6) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh tidak langsung penghargaan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 4,973 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis keenam diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh penghargaan terhadap retensi karyawan.

7) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 2,403 dan nilai p-value 0,016 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketujuh diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z di Kota Pontianak dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan, memperkuat hubungan antara variabel independen (penghargaan dan pengembangan karir) dengan variabel dependen (retensi karyawan). Pertama, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan apabila merasa usaha dan kontribusinya dihargai, baik secara finansial maupun non-finansial. Kedua, pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Kesempatan untuk berkembang dan adanya jenjang karir yang jelas mendorong loyalitas karyawan, khususnya Generasi Z yang menghargai pertumbuhan profesional. Ketiga, penghargaan dan pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan melihat masa depan karirnya di perusahaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dan terakhir, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara penghargaan dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Artinya, kepuasan kerja menjadi jembatan penting yang menghubungkan perlakuan perusahaan dengan keinginan karyawan untuk tetap bertahan.

2) Saran

- Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas jangkauan responden dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan mencakup wilayah yang lebih beragam. Hal ini bertujuan untuk memperoleh temuan yang lebih representatif serta meningkatkan validitas eksternal dan kemampuan generalisasi hasil penelitian.
- Selain itu, studi di masa depan diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar penghargaan dan pengembangan karir agar dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh terkait berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dari kalangan Generasi Z. Pendekatan yang lebih luas ini dapat membantu mengidentifikasi determinan lain yang mungkin relevan dalam konteks dinamika kerja generasi muda saat ini

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ISI KARYA AKHIR 1
LATAR BELAKANG 2
KAJIAN TEORITIS 4
HUBUNGAN ANTAR VARIABEL 5
METODE PENELITIAN 8
HASIL DAN PEMBAHASAN 15
KESIMPULAN DAN SARAN 16
DAFTAR REFERENSI 16
LAMPIRAN I SK Dekan xvii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxix
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxi
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiii
LAMPIRAN V Kuesioner xxxix
LAMPIRAN VI Data x1v
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lii

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Karakteristik Responden..... 9
Tabel 2. Convergent Validity..... 10
Tabel 3. Validitas Diskriminan 11
Tabel 4. Reliabilitas 12
Tabel 5. R Square..... 12
Tabel 6. Penguji Hipotesis 13
Tabel 7. Hipotesis Seginifikansi Mediasi..... 14

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan.....xvii
LAMPIRAN II Letter of Acceptance.....xxix
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel.....xxxi
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiii
LAMPIRAN V Kuesioner.....xxxix
LAMPIRAN VI Data.....x1v
LAMPIRAN VII Output Olahan Data.....lii