

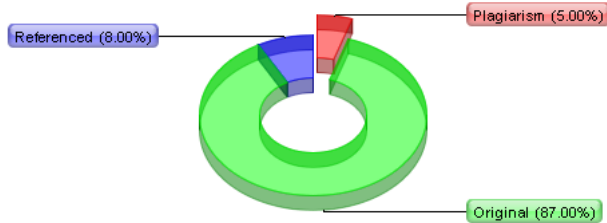
Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 8/6/2019 10:42:48 AM

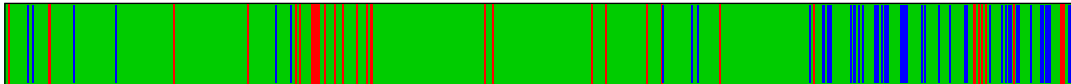
# "Job Characteristics Model Terhadap Employee Engagement Pada PTPN VIII Dayeuhmanggung Garut.docx"

Licensed to: **Abdullah Ramdhani**

Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Word-to-Word. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

	% 5	wrds: 261	<a href="http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Job_Characteristics_Model_at_G...">http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Job_Characteristics_Model_at_G...</a>
	% 4	wrds: 216	<a href="https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_engagement_and_performance_a_s...">https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_engagement_and_performance_a_s...</a>
	% 4	wrds: 216	<a href="https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_engagement_and_performance_a_s...">https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_engagement_and_performance_a_s...</a>

[Show other Sources:]

Processed resources details:

215 - Ok / 38 - Failed	
------------------------	--

[Show other Sources:]

Important notes:

<p>Wikipedia:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Google Books:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Ghostwriting services:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Anti-cheating:</p> <p>[not detected]</p>
---	--	---	---

Excluded Urls:

\_\_\_\_\_

Included Urls:

\_\_\_\_\_

Detailed document analysis:

Job Characteristics Model Terhadap Employee Engagement Pada PTPN VIII Dayeuhmanggung GarutGelar Riksaraka	id: 1
Plagiarism detected: 0.12% <a href="http://ejournal.unhasy.ac.id/index...">http://ejournal.unhasy.ac.id/index...</a>	
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universita s Garut Email: 24023115215@fekon.uniga.ac.id ABSTRAK PTPN VIII Dayeuhmanggung merupakan salah satu perkebunan teh yang berlokasi di Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat. Permasalahan yang terjadi pada PTPN VIII Dayeuhmanggung yaitu karyawan harus menerima setiap keputusan yang diambil perusahaan walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan karyawan merasa bahwa pekerjaan yang didapatkan belum sesuai dengan harapan. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui job characteristics model dan employee engagement yang diterapkan, serta pengaruh job characteristics model terhadap employee engagement di perusahaan PTPN VIII Dayeuhmanggung Garut. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah	id: 2

job characteristics model menurut Robbins dan Judge (2017), serta employee engagement menurut Schaufeli dan Bakker (2010).

 Referenced: 0.15% in: <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/1...> id: 3

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif,

uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi sederhana, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa job characteristics model dan employee engagement yang ada di PTPN VIII Dayeuhmanggung tergolong baik, serta terdapat pengaruh positif dari job characteristics model terhadap employee engagement, artinya setiap penambahan nilai dari job characteristics model, maka akan berpengaruh pada penambahan nilai employee engagement. Kata Kunci: Job Characteristics Model, Employee Engagement, PTPN VIII Dayeuhmanggung

 Plagiarism detected: 0.39% <https://www.kompasiana.com/dayati08...> + 4 more resources! id: 4

Indonesia adalah negara yang kaya raya. Potensi kekayaan alamnya sangat luar biasa, baik sumber daya alam hayati maupun non hayati.

Membuka kesempatan besar kepada industri perkebunan untuk berkembang salah satunya perkebunan teh. Salah satu industri perkebunan teh di Indonesia yaitu PTPN VIII. PTPN VIII Dayeuhmanggung merupakan salah satu perkebunan teh di bawah perusahaan PTPN VIII yang terletak di Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat. Wilayah kerja Perkebunan Dayeuhmanggung terbagi dalam 6 bagian yang terdiri dari nyampay, tengah, cihurang, administrasi, pengolahan dan teknik. Komoditi utama PTPN VIII Dayeuhmanggung adalah teh. Selain komoditi utama, terdapat komoditi pendukung seperti jeruk, alpukat, dan lain-lain. Sebagai perusahaan penyedia produk teh, aspek sumber daya manusia (karyawan) sangat berperan penting dalam prestasi yang telah didapat perusahaan selama ini. Hal ini serupa dengan apa yang diungkapkan oleh Almasri (2016)

 Referenced: 0.13% in: <https://media.neliti.com/media/publications/262602-strategi-...> id: 5

bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci

penting dalam meraih keberhasilan sebuah perusahaan untuk tetap bertahan hidup (survival), meningkatkan efektivitas, dan mengoptimalkan daya saing. Beberapa peneliti (Rai, 2017; Nahdir & Puteh, 2017) mengungkapkan bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif (competitive advantage) hal terpenting bagi perusahaan adalah untuk mengikat karyawan (engaging employee). Karena dengan adanya employee engagement (keterikatan karyawan) dapat meningkatkan keunggulan bersaing yang berimplikasi positif terhadap perusahaan. Schaufelli dan Bakker (2010) beranggapan bahwa karyawan yang terlibat memiliki rasa hubungan yang energik dan efektif dengan kegiatan kerja mereka serta melihat diri mereka dapat mampu menghadapi tuntutan pekerjaan mereka dengan baik. Terdapat tiga faktor yang sering digunakan sebagai faktor kuat pemicu employee engagement. Menurut Saks (2019) faktor-faktor tersebut yaitu job characteristics, reward dan Recognition serta perceived organizational support. Keterlibatan yang tinggi atas pekerjaan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri. Robbin dan Judge (2017) beranggapan bahwa apabila seseorang terlibat dalam pekerjaan sebagian ditentukan oleh karakteristik pekerjaan. Tujuan dari konsep tersebut adalah merancang suatu pekerjaan agar dapat memberikan motivasi, kepuasan lebih terhadap sumber daya yang mengerjakannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi turnover. Untuk mengidentifikasi job characteristics terdapat lima dimensi yang harus diperhatikan

 Referenced: 0.15% in: <https://journale-academiauitm.uitm.edu.my/v2/images/vol6iss...> id: 6

yaitu skill variety, task identity, task significance, autonomy

dan feedback. Hasil pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan ditemukan beberapa masalah yaitu ditemui mengenai setiap keputusan yang diambil perusahaan, karyawan harus menerima keputusan tersebut walaupun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Lebih lanjut, mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka dapatkan sekarang belum sesuai dari harapan mereka. Adanya perubahan bentuk pekerjaan, kebijakan tentang proses kerja, support dari manajer serta pembatasan wewenang dalam bekerja menyebabkan karyawan sulit untuk merasa nyaman dalam pekerjaannya. Dari fenomena terkait pekerjaan merupakan ciri-ciri dari dimensi yang dimiliki job characteristics model yaitu task identity, task significance, dan feedback. Selain observasi dan wawancara, peneliti juga melakukan survey singkat terkait bagaimana tingkat engaged karyawan serta survei terkait faktor mana yang paling mempengaruhi engagement pada PTPN VIII Dayeuhmanggung. Adapun survey terkait tingkat engaged terdiri dari 2 pertanyaan yang berkaitan dengan ciri-ciri engaged yang diutarakan Hewitt (2016) yaitu unsur stay dan strive. Unsur stay diidentifikasi dengan kesediaan karyawan untuk menetap pada lingkungan kerja lebih lama dari yang diharuskan sedangkan unsur strive diidentifikasi kesediaan karyawan untuk melakukan waktu, tenaga dan inisiatif lebih untuk perusahaan. Survey ini dilakukan kepada 35 orang karyawan di PTPN VIII Dayeuhmanggung. Adapun hasil survey adalah sebagai berikut: Tabel 1.

Survey employee engagement Responden

Stay  
Strive  
Responden

Stay  
Strive

Ya  
Tidak

Ya  
Tidak

Ya  
Tidak

Iya  
Tidak

1

√

√

8

√

√

2

√

√

9

√

√

3

✓  
✓  
10  
✓  
✓  
4  
✓  
✓  
11  
✓  
5  
✓  
12  
✓  
6  
✓  
13  
✓  
7  
✓  
14  
✓  
15  
✓  
26  
✓  
16  
✓  
27  
✓  
17  
✓  
28  
✓  
18  
✓  
29  
✓  
19  
✓  
30  
✓  
20  
✓  
31  
✓  
21  
✓  
32  
✓  
22  
✓  
33  
✓  
23  
✓  
34  
✓  
24  
✓  
35  
.

.....

√  
√  
25  
√  
Jumlah  
16  
19  
15  
20

/w:t /

Sumber: Pengolahan data 2019 Dari hasil survey diperoleh hasil bahwa mayoritas dari karyawan tidak merasakan ciri-ciri employee engagement seperti yang diutarakan oleh Hewitt (2016). Dari pemaparan tersebut

 **Plagiarism detected: 0.12%** <https://www.e-jurnal.com/feeds/post...> + 2 more resources! id: 7

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana

job characteristic model yang dimiliki PTPN VIII Dayeuhmanggung terhadap employee engagement sehingga PTPN VIII Dayeuhmanggung mampu memberikan usaha terbaik dan mampu bersaing dalam ketatnya dunia industri perkebunan teh. Maka penelitian ini berjudul "

Job Characteristics Model terhadap Employee Engagement pada PTPN VIII Dayeuhmanggung

Garut". LANDASAN TEORI

Job Characteristics Model

Menurut Robbins dan Judge (2017) job characteristics model (model karakteristik pekerjaan) merupakan pendekatan atau cara yang digunakan dalam merancang/desain sebuah pekerjaan. Job characteristics model berfungsi sebagai kerangka kerja untuk mengidentifikasi peluang untuk perubahan pada elemen-elemen tersebut. Pendekatan ini bertujuan agar organisasi dapat memberikan proses pekerjaan yang lebih baik. Semakin kompleks tugas maka semakin terlibat karyawan dalam pekerjaan tersebut dapat menghindari terbentuknya pekerjaan yang berulang-ulang dan rasa bosan karena tidak ada yang menantang dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan job characteristics model menurut Hussein (2018) adalah kemampuan untuk mengukur seperangkat kriteria kebutuhan pekerja untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan serta memutuskan desain pekerjaan tersebut. Melalui tindakan karakteristik pekerjaan inti tersebut desain pekerjaan dapat diubah sehingga orang-orang yang melakukan pekerjaan dapat menemukan kebermaknaan dan bermanfaat. Gambar 1. /w:t /w:r

Dimensi job characteristics model Sumber: Robbins dan Judge 2017

Gambar 1. menjelaskan bahwa tiga dimensi pertama yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas berintegrasi untuk menciptakan pekerjaan yang bermakna yang akan dipandang karyawan sebagai hal yang penting. Pekerjaan dengan otonomi tinggi membuat karyawan merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Umpan balik akan menunjukkan kepada mereka seberapa efektif kinerja mereka. Semakin banyak ketiga kondisi psikologis ini hadir, maka semakin besar motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan, serta semakin rendah tingkat ketidakhadiran dan kemungkinan mereka untuk keluar.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa job characteristics model adalah cara dalam mengukur kemampuan elemen-elemen karakteristik pekerjaan meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi dan umpan balik dalam memutuskan desain pekerjaan sehingga dapat memberikan proses pekerjaan yang lebih baik dalam organisasi tersebut.

Employee Engagement

Schaufeli dan Bakker (2010) mendefinisikan employee engagement sebagai kondisi yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan fokus/konsentrasi. Sedangkan menurut Hewitt (2016) employee engagement didefinisikan sebagai

 **Plagiarism detected: 0.19%** <http://repository.usu.ac.id/bitstre...> id: 8

keadaan dimana individu secara emosional dan intelektual berkomitmen untuk organisasi

atau kelompok, yang diukur dengan tiga perilaku utama yaitu berbicara (say), bertahan (stay), dan bekerja keras (strive). Anitha (2014) berpendapat bahwa employee engagement menjelaskan tentang sejauh mana seorang karyawan berkomitmen dan terlibat terhadap nilai-nilai perusahaan. Apabila karyawan terikat dengan perusahaan, maka mereka akan sadar dengan tanggung jawabnya terhadap tujuan perusahaan serta akan termotivasi dalam jangka waktu yang lama untuk mencapai tujuan organisasi. Schaufeli dan Bakker (2010) menyimpulkan terdapat tiga dimensi employee engagement diantaranya vigor yaitu tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sekuat tenaga di dalam pekerjaan serta gigih dalam menghadapi kesulitan, dedication yaitu perasaan yang penuh penghayatan, antusiasme, inspiratif, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan, dan absorption yaitu adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, fokus pada pekerjaan, waktu terasa cepat berjalan, dan individu

 **Referenced: 0.12%** in: <https://media.neliti.com/media/publications/53567-ID-pengaru...> id: 9

sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga

dapat melupakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa employee engagement adalah kondisi yang positif seorang karyawan secara emosional dan intelektual berkomitmen dan terlibat terhadap nilai-nilai perusahaan dalam menciptakan antusiasme, tanggung jawab, semangat, dedikasi dan fokus terhadap tujuan perusahaan.

Dalam kerangka pemikiran terdapat dimensi variabel X yang berpengaruh pada variabel Y. Job characteristics model sebagai variabel X

 **Referenced: 0.21%** in: <https://journale-academiauitm.uitm.edu.my/v2/images/vol6iss...> id: 10

memiliki lima dimensi yaitu skill variety, task identity, task significance, autonomy,

dan feedback (Robbins dan Judge, 2017). Sedangkan Employee Engagement sebagai variabel Y


 **Plagiarism detected: 0.13%** <https://www.neliti.com/id/publicati...> id: 11

memiliki tiga dimensi yaitu Vigor, Dedication dan

Absorption (Schaufeli dan Bakker, 2010). Gambar 2.

Kerangka pemikiran METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan

 **Plagiarism detected: 0.13%** <https://docplayer.info/135862009-In...> + 6 more resources! id: 12

digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif

dan kausal. Metode deskriptif bertujuan untuk membuat gambaran mengenai Job Characteristics Model dan Employee Engagement di PTPN VIII Dayeuhmanggung. Sedangkan metode kausal bertujuan untuk mengetahui

pengaruh Job Characteristics Model terhadap Employee Engagement di PTPN VIII Dayeuhmanggung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN VIII Dayeuhmanggung bagian kantor yang berjumlah 35 orang.

 Plagiarism detected: 0.85% <http://repository.unpas.ac.id/30110...> + 4 more resources! id: 13

karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PTPN VIII Dayeuhmanggung yaitu sebanyak 35 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Sumber data yang didapatkan merupakan informasi dari pihak-pihak yang mengetahui segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi perusahaan, Responden yaitu karyawan atau individu-individu

 Plagiarism detected: 0.12% <https://rendy-ivaniar.blogspot.com/...> + 4 more resources! id: 14

yang diharapkan dapat memberikan keterangan yang


akurat mengenai penilaian mereka pada setiap variabel penelitian dan study literatur yaitu sumber data yang penulis gunakan untuk menambah informasi tentang teori-teori dan materi yang digunakan oleh peneliti sebagai penunjang penulisan yang dilakukan.

Data teknik pengolahan dan alat ukur

 Plagiarism detected: 0.15% <http://eprints.walisongo.ac.id/3196...> + 2 more resources! id: 15

yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang

dibuat secara terstruktur menggunakan skala likert, skala data yang digunakan adalah skala interval. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, rentang interval tiap kriteria untuk skor adalah sebagai berikut: Sehingga

 Plagiarism detected: 0.12% <http://digilib.unila.ac.id/4011/16/...> id: 16

dengan skor tertinggi 5 dan skor

terendah 1, maka dapat diketahui bahwa interval kelas pada penelitian ini yaitu:

Daftar skala penilaian untuk tiap kriteria:

Tabel 2.

Skala interpretasi dataInterval

Penilaian

4,200 - 5,000

Sangat Baik/ Sangat Tinggi

3,400 - 4,199

Baik/ Tinggi

2,600 - 3,399

Cukup Baik/ Cukup Tinggi

1,800 - 2,599


Buruk/ Rendah

1,000 - 1,799

Sangat Buruk/ Sangat Rendah

Sumber: Pengolahan data 2019 /w:t

Regresi atau peramalan Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi sederhana berdasarkan pada hubungan fungsional atau kausal (sebab akibat) antara

 Plagiarism detected: 0.12% <https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac....> id: 17

satu variabel independen dengan satu variabel

dependen. Dapat disimpulkan bahwa analisis regresi sederhana merupakan proses memperkirakan yang akan terjadi dimasa depan berdasarkan pada hubungan fungsional atau sebab akibat antara satu variabel independen dengan satu dependen. Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$Y=a+bX$

Dimana:

Y

= Subjek dalam

 Plagiarism detected: 0.25% <https://stie-pertiwi.ac.id/wp-conte...> + 5 more resources! id: 18

variabel terikat yang diproyeksikan X

= Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk

diprediksi a

= Nilai konstanta employee engagement

 Plagiarism detected: 0.37% <https://stie-pertiwi.ac.id/wp-conte...> + 5 more resources! id: 19

Y jika  $X = 0$  b

= Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) ata

u penurunan (-) dari variabel Y Hasil Penelitian dan Pembahasan

Mengenai identitas responden pada PTPN VIII Dayeuhmanggung Garut meliputi usia responden, pendidikan serta lama bekerja diperoleh bahwa untuk usia mayoritas dari responden memiliki rentang usia 31 hingga 40 tahun sebesar 49% atau sebanyak 17 orang. Pada usia 41 hingga 50 tahun sebesar 31% atau sebanyak 11 orang, usia 50 tahun mempunyai persentase yaitu sebesar 17% atau sebanyak 6 orang. Untuk usia kurang dari 30 tahun memiliki persentase sebesar 3% atau sebanyak 1 orang. Artinya bahwa mayoritas usia karyawan pada PTPN VIII Dayeuhmanggung Garut didominasi usia 31-40 dan 41-50 tahun. Pada usia tersebut merupakan usia produktif sehingga dapat berpengaruh terhadap absorption yaitu adanya konsentrasi dan minat yang mendalam serta fokus pada pekerjaan yang berdampak positif terhadap keunggulan perusahaan. Kemudian untuk pendidikan terakhir dari responden mayoritas yaitu SMA/SMK. Hal itu diketahui dari hasil persentase sebesar 66% atau sebanyak 23 orang. Kemudian lulusan S1/S2/S3 menepati posisi kedua tertinggi dengan 20% atau setara dengan 7 orang. Kemudian untuk D1/D2/D3 dengan hasil persentase sebesar 3% dan SMP/SLTP dengan persentase sebesar 3% atau sebanyak 1 orang. Adapun persentase yang tidak menjawab sebesar 8% atau sebanyak 3 orang. Artinya bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan pada PTPN VIII Dayeuhmanggung Garut didominasi oleh SMA/SMK sehingga dalam hal ini perusahaan perlu melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan dengan tujuan karyawan dapat meningkatkan keanekaragaman keterampilan dalam menyelesaikan berbagai tugas. Selanjutnya untuk lama bekerja mayoritas responden adalah karyawan lama yang bekerja di perusahaan tersebut selama lebih dari lima belas tahun, 49% atau setara dengan 16 orang responden. Kemudian disusul dengan karyawan yang bekerja di perusahaan dari 11 hingga 15 tahun sebesar 34% atau setara dengan 12 orang. Dan selanjutnya karyawan yang bekerja di perusahaan dari 5 hingga 10 tahun sebesar 11% atau setara dengan 4 orang. Adapun persentase yang tidak menjawab sebesar

9% atau sebanyak 3 orang. Artinya bahwa mayoritas lama bekerja karyawan pada PTPN VIII Dayeuhmanggung Garut didominasi oleh lebih dari 11 tahun ke atas sehingga dapat diketahui bahwa karyawan memiliki komitmen dan loyal terhadap perusahaan.

Berikutnya mengenai Kondisi job characteristics model yang dimiliki PTPN VIII Dayeuhmanggung. Dari sudut pandang manajer job characteristics model merupakan bagian penting untuk memicu reaksi positif karyawan. Sedangkan dari sudut pandang karyawan job characteristics model penting untuk lebih mengenal dan menjalin ikatan emosional dengan pekerjaan. Berikut hasil rekapitulasi job characteristics model. Tabel 3.

Rekapitulasi job characteristics model No

Dimensi

Mean

Kategori

1

Skill Variety

4,04

Baik

2

Autonomy

3,96

Baik

3

Task Identity

3,94

Baik

4

Task Significance

3,92

Baik

5

Feedback

3,90


Baik

Rata-rata nilai job characteristics model 3,95

Baik

/w:t

Sumber: Output pengolahan data 2019 Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3,95 yang artinya bahwa karakteristik pekerjaan yang dimiliki PTPN VIII Dayeuhmanggung dianggap "baik". Hal ini membuktikan bahwa karyawan mampu merasakan dan mengenal dengan baik pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa PTPN VIII Dayeuhmanggung telah berhasil merancang pekerjaan tidak hanya efektif untuk perusahaan tetapi juga sesuai dengan keterampilan dan karakter karyawan. Pada dasarnya dari lima dimensi yang dimiliki job characteristics model memiliki rata-rata yang sama berkisar antara 3,40 sampai 4,20. Dimensi pertama yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,04 adalah dimensi skill variety yang menjadikan dimensi ini sebagai dimensi yang dinilai "baik". Artinya dari kelima dimensi, karyawan menganggap mudah mendeskripsikan pekerjaan mereka melalui jenis pekerjaan, kemampuan yang digunakan dan tingkat kesulitan pekerjaan yang mereka alami saat bekerja. Selain itu juga dimensi lain yang tergolong "baik" adalah dimensi autonomy dengan nilai rata-rata 3,96. hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa kondisi

 Plagiarism detected: 0.13% <https://wacana.ub.ac.id/index.php/w...> + 2 more resources!

id: 20

dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian serta

keleluasaan sehingga karyawan lebih mudah dalam menentukan langkah-langkah yang akan digunakan. Namun demikian terdapat tiga dimensi yang masih di bawah rata-rata dari variabel karakteristik pekerjaan, yaitu dimensi task significance dengan nilai rata-rata 3,92,

 Plagiarism detected: 0.1% <https://www.coursehero.com/file/412...>

id: 21

task identity dengan nilai rata-rata

3,94 dan feedback dengan nilai rata-rata 3,90. Hal ini membuktikan bahwa perlu ditingkatkannya identitas tugas yang akan dikerjakan sebelumnya (

task identity), pemahaman makna tugas yang diberikan berupa hasil yang dikerjakan memiliki dampak bukan hanya pada individu (task significance) dan timbal balik yang diberikan atas pekerjaan (feedback). Selanjutnya mengenai kondisi employee engagement yang dimiliki PTPN VIII Dayeuhmanggung. Employee engagement adalah sebuah kondisi di mana karyawan merasa terikat secara emosional terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya karyawan tidak perlu paksaan untuk memberikan hal yang lebih dalam melakukan pekerjaannya. Berikut hasil rekapitulasi employee engagement. Tabel 4.

Rekapitulasi employee engagement No

Dimensi

Mean

Kategori

1

Absorption

4,00

Baik

2

Vigor

3,99

Baik

3

Dedication

3,94

Baik

Rata-rata nilai employee engagement 3,98

Baik

Sumber: Output pengolahan data 2019 /w:t /w:

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden adalah 3,98 yang artinya bahwa employee engagement yang dimiliki PTPN VIII Dayeuhmanggung dianggap "Baik". Hal ini membuktikan bahwa karyawan merasa terikat secara emosional terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya dari tiga dimensi yang dimiliki employee engagement memiliki rata-rata yang sama berkisar 3,40 sampai 4,20.

Dimensi yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi adalah dimensi absorption nilai rata-rata yang diperoleh

adalah 4,00 dan tergolong "baik". Itu artinya dalam bekerja karyawan dapat memasuki keadaan fokus dan tenggelam dalam pekerjaannya. Kemudian pada dimensi vigor nilai rata-rata yang dihasilkan juga tergolong "baik" dengan nilai 3,99. Menandakan bahwa keterikatan emosional dan kekuatan dalam mengerjakan pekerjaan tergolong kuat, sehingga dalam bekerja masalah yang dihadapi akan terasa sebagai tantangan bukan sebagai beban. Kemudian pada dimensi dedication dengan nilai rata-rata 3,94 yang dikategorikan "baik". Menandakan bahwa aspek penghayatan dan antusiasme yang dimiliki oleh karyawan PTPN VIII Dayeuhmanggung sudah baik akan tetapi pada aspek ini masih dibawah rata-rata nilai dimensi sehingga perlu peningkatan pada dimensi dedication. Analisis korelasi digunakan dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi dari kedua variabel yaitu job characteristics model dan employee engagement. Tabel 5. merupakan hasil dari analisis korelasi. Tabel 5.

Analisis korelasi sederhana

Job characteristics model

Employee engagement

Job characteristics model

Pearson correlation

1

,800

\*\*Sig.

(1-tailed)

,000

N

35

35

Job characteristics model

Employee engagement

Employee engagement

Pearson correlation

,800

\*\*1

Sig.

(2-tailed),000

N

35

35

/w:t /w:

Sumber: Output pengolahan data SPSS 23 Berdasarkan tabel 5. dapat terlihat bahwa nilai korelasi dari kedua variabel ini yaitu sebesar 0,800 yang berada pada rentang nilai 0,80 - 1,000. Hal itu berarti hubungan antara job characteristics model dan employee engagement memiliki hubungan yang positif dan sangat kuat. Selain itu, nilai korelasi yang terdapat dalam tabel diatas dapat menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi yaitu searah dikarenakan hubungan yang terjadi merupakan hubungan positif. Hal itu dapat berarti bahwa jika job characteristics model meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan employee engagement. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi penelitian ini memiliki hubungan signifikan. Analisis regresi linier sederhana digunakan pula untuk memprediksi bagaimana perubahan nilai job characteristics model jika employee engagement di PTPN VIII Dayeuhmanggung mengalami peningkatan atau penurunan. Untuk

 Plagiarism detected: 0.12% <http://digilib.uinsby.ac.id/5024/6/...>

id: 22

lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel

berikut. Tabel 6.

Analisis regresi linear sederhana Model

Unstandardized coefficients

Standardized coefficients

t

Sig

B

Std. error

Beta

1

(Constant)

14,732

5,901

2,497

,018

Job characteristics model

,757

,099

,800

7,652

,000

Sumber: Output pengolahan data SPSS 23 /w:t /w:

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 14,732 (a) dengan koefisien regresi sebesar 0,757 (b). Dari hasil tersebut diperoleh model regresi linier

 Plagiarism detected: 0.13% <https://docplayer.info/135862009-In...>

id: 23

sebagai berikut:

$Y = a + bX$

$Y = 14,732 + 0,757X$

Nilai a dan b dapat diinterpretasikan konstanta sebesar 14,732 dapat diartikan jika job characteristics model sama dengan (X=0) atau tidak ada job characteristics model, maka employee engagement hanya sebesar 14,732. Job characteristics model memiliki koefisien regresi linier sederhana sebesar 0,757. Hal ini mengandung arti bahwa apabila job characteristics model mengalami kenaikan maka employee engagement akan mengalami peningkatan sebesar 0,757 satuan. Adapun hal-hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan job characteristics model diantaranya melalui: Dengan memberikan keterampilan dan pengetahuan kerja yang bervariasi sehingga memungkinkan karyawan untuk mengasah kemampuan yang dimiliki agar lebih terampil, selain itu juga memungkinkan karyawan untuk mendapatkan kemampuan yang baru.

Memberikan kebebasan dan kemandirian bekerja kepada karyawan sehingga mereka dapat merasa bahwa lingkungan kerja tidak membatasi gerak mereka untuk ikut serta dengan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.  
 Memberikan pemahaman lebih terhadap karyawan bahwa pekerjaan nya tersebut memiliki pengaruh terhadap kondisi perusahaan pekerjaan mereka serta berpengaruh terhadap lingkungan kerja perusahaan yang meliputi konsumen, mitra kerja serta pemerintah.  
 Memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut bukan hanya saat diperintah tetapi selalu berinisiatif dalam memulai bekerja.  
 Membuka kesempatan terhadap rekan kerja untuk menilai hasil kinerja yang dikerjakan sehingga dari keterbukaan tersebut

**Plagiarism detected: 0.12%** <https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac...> id: 24

dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik

dari masing-masing individu.  
 Koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen ( job characteristics model) terhadap variabel dependen (employee engagement) dengan melihat tabel model summary dari hasil uji regresi linier sederhana. Koefisien determinasi digunakan untuk menjawab perumusan masalah yang ketiga yaitu besarnya pengaruh job characteristics model terhadap employee engagement di PTPN VIII Dayeuhmanggung. Untuk

**Plagiarism detected: 0.12%** <http://digilib.uinsby.ac.id/5024/6/...> id: 25

lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel

berikut. Tabel 7.

R square Model

R

R square Adjusted

**Referenced: 0.15%** in: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/ar...> id: 26

R square

Std. error of the estimate

1

,800

a,640

,629

3,745

Sumber: Output pengolahan data SPSS 23 /w:t /w:

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil koefisiensi determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,629 atau 62%. Sehingga job characteristics model mampu mempengaruhi employee engagement karyawan PTPN VIII Dayeuhmanggung sebesar 62% dan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini. Untuk mengetahui bahwa job characteristics model berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, maka dilakukan uji hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut: H

0: Job Characteristics Model yang dilakukan PTPN VIII Dayeuhmanggung tidak berpengaruh terhadap Employee Engagement. H

1: Job Characteristics Model yang dilakukan PTPN VIII Dayeuhmanggung berpengaruh terhadap Employee Engagement. Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji statistik F dan uji statistik t. Pada dasarnya uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang merupakan variabel independen digunakan dalam model penelitian

**Referenced: 0.12%** in: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/ar...> id: 27

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen. Berikut ini hasil uji statistik F yang terdapat pada tabel anova yang dihasilkan dari uji regresi linier sederhana.

Tabel 8.

Uji F Model

**Referenced: 0.19%** in: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/ar...> id: 28

Sum of squares

Df

Mean square

F

Sig.

1

Regress

ion

821,329

1

821,329

58,560

,000

bResidual

462,842

33

14,026

Total

1284,171

34


Sumber: Output pengolahan data SPSS 23 /w:t /w:

Berdasarkan Tabel 8. di atas, dapat terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 58,560. Untuk nilai F Tabel diketahui sebesar 4,1709 karena pada penelitian ini  $df_1 = 1$  dan  $df_2 = 33$  ( $35 - 1 - 1$ ) yang berarti t

hitung tabel yaitu 58,560 > 4,1709. Pada analisis uji F dapat disimpulkan bahwa F hitung yang dihasilkan lebih besar ( ) dibanding F Tabel, maka model regresi dalam penelitian ini dapat diterima. Selain itu dilihat pada nilai



sig. 0,000 0,05 menambah keyakinan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Dari uji F ini dapat disimpulkan jika job characteristics model berpengaruh terhadap employee engagement. Uji t

 Plagiarism detected: 0.13% <https://docplayer.info/142492309-Pe...> + 2 more resources!

id: 29

digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh

job characteristics model (X) terhadap employee engagement (Y). Berikut ini merupakan dasar pengambilan keputusan pada uji t dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan hasil yang didapat adalah sebagai berikut: Jika tingkat signifikansi t

hitung 0,050 atau thitung ttabel maka H0 diterima. Jika tingkat signifikansi t

hitung 0,050 atau thitung ttabel maka H0 ditolak. Tabel 9.

Uji t Model

Unstandardized coefficients

Standardized coefficients

t

Sig

B

Std. error

Beta

1

(Constant)

14,732

5,901

2,497

,018

Job characteristics model

,757

,099

,800

7,652

,000

Sumber: Output pengolahan data SPSS 23 /w:t /w

Pada tabel 9. diperoleh nilai t hitung yang besarnya 7,652 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan df: (n-k) = 35-2 = 33, maka diperoleh t Tabel sebesar 1,6973 yang berarti t

hitung ttabel yaitu 7,652 > 1,6973. Mengacu pada (Sugiyono, 2016) yang menyatakan jika tingkat signifikansi

thitung 0,050 atau thitung ttabel, maka H0 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa job characteristics model

berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Selain itu, dari tabel 9. di atas didapat nilai signifikansi

sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil ( ) dibanding 0,05 sehingga dapat disimpulkan dari uji-t dan signifikansi

bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif

dan signifikan dari variabel job characteristics model terhadap employee engagement. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini diantaranya Implementasi job

characteristics model yang dilakukan oleh PTPN VIII Dayeuhmanggung sudah baik. Hal itu terlihat dari variabel

job characteristics model berada pada kategori baik. Dimana dimensi tertinggi adalah skill variety, bahwa

karyawan merasa jika pekerjaan yang dilakukan memerlukan pengetahuan yang beragam, sehingga membuka

kesempatan karyawan untuk terus mengetahui hal-hal baru dan kegiatan yang dilakukan dalam bekerja

menuntut karyawan untuk menggunakan beberapa keterampilan sekaligus sehingga memungkinkan karyawan

untuk mengasah kemampuan yang dimiliki agar lebih terampil, selain itu juga memungkinkan karyawan untuk

mendapatkan kemampuan yang baru. Namun demikian dari lima dimensi yang terdapat pada job characteristics

model terdapat dimensi yang masih berada di bawah rata-rata, yaitu task significance, task identity dan

feedback. Employee engagement pada karyawan PTPN VIII Dayeuhmanggung sudah baik. Hal tersebut

dibuktikan dari tiga dimensi berada pada kategori baik. Dimensi yang berperan penting dalam employee

engagement karyawan PTPN VIII Dayeuhmanggung adalah absorption, artinya karyawan merasa bahwa

pekerjaan yang mereka kerjakan memiliki nilai penghayatan yang tinggi. Namun demikian dimensi dedication

memiliki hasil di bawah rata-rata. Hal ini menandakan tidak terjadinya komitmen individu pada pekerjaan karena

mereka merasa tidak mendapat pengalaman berharga, tidak merasa terinspirasi, dan merasa tidak mendapat

tantangan atau dapat dengan mudah merasa jenuh dalam pekerjaan. Job characteristics model yang dimiliki

PTPN VIII Dayeuhmanggung memiliki pengaruh positif terhadap tingkat employee engagement karyawan artinya


setiap penambahan nilai dari job characteristics model, maka akan berpengaruh pada penambahan nilai

employee engagement. DAFTAR PUSTAKA

Akmal, M. E., & Rislisa. (2018). [Referenced: 0.13% in: http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/ar...](http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/ar...) id: 30

Hubungan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada

Karyawan. Jurnal Magister Psikologi, Vol.10, No.2 87-96. Retrieved April 15, 2019, from

 Plagiarism detected: 0.19% <http://ojs.uma.ac.id/index.php/anal...> id: 31

<http://dx.doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1998>

<http://dx.doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1998>

89/analitika.v10i2.1998 Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam

Pendidikan Islam. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol.19, No.2 132-151. Retrieved April 19, 2019, from

[ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Kutubkhanah/article/viewFile/2547/1612](http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Kutubkhanah/article/viewFile/2547/1612) Anitha, J. (

[Referenced: 0.35% in: https://www.researchgate.net/publication/330339973\\_Employee\\_...](https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_...) id: 32

2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. International

Journal of Productivity and Performance Management,

Vol.63, Issue:3, 308-323. Retrieved April 15, 2019, from

[Referenced: 0.15% in: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2013-0008/](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2013-0008/full/html) id: 33

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2013-0008/full/html>

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2013-0008/full/html>

full/html Annual Report PTPN VIII. (2017). Meningkatkan Kinerja Melalui Tantangan. Bandung: PTPN VIII. Fekon

Uniga. (2018). Panduan Penyusunan dan Penulisan Skripsi. Garut: Fakultas Ekonomi Universitas

Garut. Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. Sleman: Deepublish. Retrieved

April 20, 2019, from

[https://www.researchgate.net/profile/Muhammad\\_Firmansyah8/publication/329587627\\_PENGANTAR\\_MANAJEMEN/links/5c1fa728c](https://www.researchgate.net/profile/Muhammad_Firmansyah8/publication/329587627_PENGANTAR_MANAJEMEN/links/5c1fa728c)

[MANAJEMEN.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Muhammad_Firmansyah8/publication/329587627_PENGANTAR_MANAJEMEN/links/5c1fa728c)

[https://www.researchgate.net/profile/Muhammad\\_Firmansyah8/publication/329587627\\_PENGANTAR\\_MANAJEMEN/links/5c1fa728cMANAJEMEN.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Muhammad_Firmansyah8/publication/329587627_PENGANTAR_MANAJEMEN/links/5c1fa728cMANAJEMEN.pdf?origin=publication_detail)Gallup. (2013).

 Referenced: 0.13% in: <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx> id: 34

Worldwide, 13% of Employees are Engaged at

Work. State of the Global Workplace. Retrieved April 16, 2019, from

 Referenced: 0.13% in: <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx> id: 35

<https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>

[https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-](https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx)

[engaged-work.aspx](https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx)Ghozali, I. (2013)

 Referenced: 0.13% in: [http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/ar...](http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10000) id: 36

. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS

21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Hewitt. (2016).

 Referenced: 0.25% in: [https://static1.squarespace.com/static/57a34fcde6f2e10d061bc...](https://static1.squarespace.com/static/57a34fcde6f2e10d061bc16b/t/582219a16a49637d2e6dcb21/1478629795477/2016-Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf) id: 37

Trends in Global Employee Engagement: Employee Engagement is on the rise, but volatility

abounds. Aon Empower Results. Retrieved April 24, 2019, from

[https://static1.squarespace.com/static/57a34fcde6f2e10d061bc16b/t/582219a16a49637d2e6dcb21/1478629795477/2016-](https://static1.squarespace.com/static/57a34fcde6f2e10d061bc16b/t/582219a16a49637d2e6dcb21/1478629795477/2016-Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf)

[Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf](https://static1.squarespace.com/static/57a34fcde6f2e10d061bc16b/t/582219a16a49637d2e6dcb21/1478629795477/2016-Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf)

[https://static1.squarespace.com/static/57a34fcde6f2e10d061bc16b/t/582219a16a49637d2e6dcb21/1478629795477/2016-](https://static1.squarespace.com/static/57a34fcde6f2e10d061bc16b/t/582219a16a49637d2e6dcb21/1478629795477/2016-Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf)

[Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf](https://static1.squarespace.com/static/57a34fcde6f2e10d061bc16b/t/582219a16a49637d2e6dcb21/1478629795477/2016-Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf)Hussein, A. (

 id: 38

Referenced: 0.44% in: [http://hrmars.com/hrmars\\_papers/Test\\_of\\_Hackman\\_and\\_Oldhams\\_...](http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Model_at_General_Media_Sector.pdf)(2018). Test of Hackman and Oldham's Job Characteristics Model at General Media Sector. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,

Vol.8, No.1 352-371. Retrieved April 22, 2019, from

[http://hrmars.com/hrmars\\_papers/Test\\_of\\_Hackman\\_and\\_Oldhams\\_](http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Model_at_General_Media_Sector.pdf)

 id: 39

Referenced: 0.02% in: [http://hrmars.com/hrmars\\_papers/Test\\_of\\_Hackman\\_and\\_Oldhams\\_...](http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Model_at_General_Media_Sector.pdf)

[Job\\_Characteristics\\_Model\\_at\\_General\\_Media\\_](http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Model_at_General_Media_Sector.pdf)

[Sector.pdf](http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Model_at_General_Media_Sector.pdf)

[http://hrmars.com/hrmars\\_papers/Test\\_of\\_Hackman\\_and\\_Oldhams\\_](http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Model_at_General_Media_Sector.pdf)

 id: 40

Referenced: 0.02% in: [http://hrmars.com/hrmars\\_papers/Test\\_of\\_Hackman\\_and\\_Oldhams\\_...](http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Model_at_General_Media_Sector.pdf)

[Job\\_Characteristics\\_Model\\_at\\_General\\_Media\\_](http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Model_at_General_Media_Sector.pdf)

[Sector.pdf](http://hrmars.com/hrmars_papers/Test_of_Hackman_and_Oldhams_Model_at_General_Media_Sector.pdf)Iskandar, D. (2018).

 Referenced: 0.31% in: [https://media.neliti.com/media/publications/262602-strategi-...](https://media.neliti.com/media/publications/262602-strategi-peningkatan-kinerja-perusahaan-melalui-pengelolaan-sumber-daya-manusia-dan-kepuasan-kerja-dan-dampaknya-terhadap-produktivitas-karyawan.pdf) id: 41

Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas

Karyawan. Jurnal JIBEKA, Vol.12, No.1 23-31. Retrieved April 17, 2019, from

<https://media.neliti.com/media/publications/262602-strategi-peningkatan-kinerja-perusahaan-af4dc42c.PDF>

[https://media.neliti.com/media/publications/262602-strategi-peningkatan-kinerja-perusahaan-](https://media.neliti.com/media/publications/262602-strategi-peningkatan-kinerja-perusahaan-af4dc42c.PDF)

[af4dc42c.PDF](https://media.neliti.com/media/publications/262602-strategi-peningkatan-kinerja-perusahaan-af4dc42c.PDF)Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). HR Governance. Merseburg and Berlin: Springer. Retrieved

April 1, 2019, from

 id: 42

Referenced: 0.12% in: [https://www.researchgate.net/publication/326210132\\_HR\\_Govern...](https://www.researchgate.net/publication/326210132_HR_Governance_as_a_Part_of_the_Corporate_Governance_Concept)

[https://www.researchgate.net/publication/326210132\\_HR\\_Governance\\_as\\_a\\_Part\\_of\\_the\\_Corporate\\_Governance\\_](https://www.researchgate.net/publication/326210132_HR_Governance_as_a_Part_of_the_Corporate_Governance_Concept)

[Concept](https://www.researchgate.net/publication/326210132_HR_Governance_as_a_Part_of_the_Corporate_Governance_Concept)Krishnan, R. (2015).

 Referenced: 0.19% in: [https://pdfs.semanticscholar.org/74da/0aaa1968d9ae3aecb6bf33...](https://pdfs.semanticscholar.org/74da/0aaa1968d9ae3aecb6bf3337db7730a8e0e8.pdf) id: 43

Employee Work Engagement: Understanding the Role of Job Characteristics and

Employee Characteristics. Journal of Applied Environment and Biological Sciences, Vol.4, No.10 58-67.

Retrieved April 8, 2019, from

<https://pdfs.semanticscholar.org/74da/0aaa1968d9ae3aecb6bf3337db7730a8e0e8.pdf>

<https://pdfs.semanticscholar.org/74da/0aaa1968d9ae3aecb6bf3337db7730a8e0e8.pdf>Kusuma, E. A. (2012).

Peran Perancangan Pekerjaan (Job Design) pada Employee Engagement. Jurnal Akutansi, Manajemen Bisnis

dan Sektor Publik (JAMBSP), Vol.9, No.1 74-97.Margaretha, M. (2018).

 Referenced: 0.19% in: [https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a...](https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a642e878f6e463f.pdf) id: 44

Employee Engagement and Factors that Influence: Experiences of Lecturers in

Indonesia.

 Referenced: 0.13% in: [https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a...](https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a642e878f6e463f.pdf) id: 45

Journal of Management Science and Business Administration,

Vol.4, No.6 34-42. Retrieved April 9, 2019, from

<https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a642e878f6e463f.pdf>

<https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a642e878f6e463f.pdf>Masram, & Muah. (2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Surabaya: Zifatama Publisher. Retrieved April 15, 2019, from

<http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM-PROFESIONAL.pdf>

<http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM-PROFESIONAL.pdf>Nadhir, N. H., & Puteh,

F. (2017).

 Referenced: 0.15% in: [https://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/v2/images/vol6iss...](https://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/v2/images/vol6iss1/CRPID66_IMPACTASSESSMENTOFJOBCHARACTERISTICS.pdf) id: 46

Impact Assessment of Job Characteristics Model on Employee

Engagement. e-Academia Journal, Vol.6, No.1 28-37. Retrieved April 17, 2019, from [https://journale-](https://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/v2/images/vol6iss1/CRPID66_IMPACTASSESSMENTOFJOBCHARACTERISTICS.pdf)

[journale-](https://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/v2/images/vol6iss1/CRPID66_IMPACTASSESSMENTOFJOBCHARACTERISTICS.pdf)

[academiauitmt.uitm.edu.my/v2/images/vol6iss1/CRPID66\\_](https://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/v2/images/vol6iss1/CRPID66_IMPACTASSESSMENTOFJOBCHARACTERISTICS.pdf)

[IMPACTASSESSMENTOFJOBCHARACTERISTICS.pdf](https://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/v2/images/vol6iss1/CRPID66_IMPACTASSESSMENTOFJOBCHARACTERISTICS.pdf)

[IMPACTASSESSMENTOFJOBCHARACTERISTICS.pdf](https://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/v2/images/vol6iss1/CRPID66_IMPACTASSESSMENTOFJOBCHARACTERISTICS.pdf)Patrick,

A., & Setiawan, R. (2018).

<p> <b>Referenced: 0.25%</b> in: <a href="http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/ar...">http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/ar...</a></p> <p>Pengaruh Job Involvement dan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada PT Mustika Lestari</p> <p>Indonesia. Jurnal Agora, Vol.6, No.2 1-5. Retrieved April 11, 2019, from <a href="http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/7700/6933">http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/7700/6933</a>  <a href="http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/7700/6933">http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/7700/6933</a>Praktikum Fekon Uniga. (2018). Modul Pengolahan Data dengan SPSS. Garut: Tim Praktikum Fakultas Ekonomi Universitas Garut.Priyanto, D. (2013). Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS. Mediakom.Rachmawati, M. (</p>	id: 47
<p> <b>Referenced: 0.13%</b> in: <a href="http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/8...">http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/8...</a></p> <p>2013). Employee Engagement sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan.</p>	id: 48
<p> <b>Referenced: 0.12%</b> in: <a href="http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/8...">http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/8...</a></p> <p>International Journal of Business and Management,</p> <p>Vol.5, No.12 52-65. Retrieved April 8, 2019, from <a href="http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/88/71">http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/88/71</a>  <a href="http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/88/71">http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/88/71</a>Rahmi, F., &amp; Riyono, B. (</p>	id: 49
<p> <b>Plagiarism detected: 0.31%</b> <a href="http://ojs.uma.ac.id/index.php/anal...">http://ojs.uma.ac.id/index.php/anal...</a> + 3 more resources!</p> <p>2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Mediator Nilai-Nilai Kualitas Kehidupan Kerja. Jurnal Psikologi,</p> <p>Vol.15, No.1 64-76. Retrieved April 24, 2019, from</p>	id: 50
<p> <b>Plagiarism detected: 0.21%</b> <a href="https://ejournal.undip.ac.id/index....">https://ejournal.undip.ac.id/index....</a></p> <p><a href="https://doi.org/10.14710/jpu.15.1.64-76">https://doi.org/10.14710/jpu.15.1.64-76</a>  <a href="https://doi.org/10.14710/jpu.15.1">https://doi.org/10.14710/jpu.15.1</a>.</p> <p>64-76Rai, A. (2017).</p>	id: 51
<p> <b>Plagiarism detected: 0.23%</b> <a href="https://www.emerald.com/insight/con...">https://www.emerald.com/insight/con...</a></p> <p>Influence of Job Characteristics on Engagement: Does Support at Work act as Moderator? . Internatinal Journal of Sociology and Sosial Policy, Vol.37, No.1 1-25. Retrieved April 7, 2019, from</p>	id: 52
<p> <b>Plagiarism detected: 0.12%</b> <a href="https://www.emerald.com/insight/con...">https://www.emerald.com/insight/con...</a></p> <p><a href="https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2015-0106">https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2015-0106</a>  <a href="https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2015-0106">https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2015-0106</a>Ram, P., &amp; Prabhakar, G. V. (</p>	id: 53
<p> <b>Referenced: 0.15%</b> in: <a href="https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a...">https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a...</a></p> <p>2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. Journal of Research in Business, Vol.1, No.3 47-61. Retrieved April 16, 2019, from <a href="https://pdfs.semanticscholar.org/aa6d/a8e89d812d3c57bb738822e8d07e06a15040.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/aa6d/a8e89d812d3c57bb738822e8d07e06a15040.pdf</a>  <a href="https://pdfs.semanticscholar.org/aa6d/a8e89d812d3c57bb738822e8d07e06a15040.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/aa6d/a8e89d812d3c57bb738822e8d07e06a15040.pdf</a>Robbins, S. P., &amp; Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior Edition 17. Amerika Serikat: Pearson Education Limited. Retrieved April 1, 2019, from <a href="https://is.muni.cz/">https://is.muni.cz/</a></p>	id: 54
<p> <b>Referenced: 0.02%</b> in: <a href="https://is.muni.cz/el/1456/podzim2017/BKH_PSEK/um/povinna_li...">https://is.muni.cz/el/1456/podzim2017/BKH_PSEK/um/povinna_li...</a></p> <p><a href="https://is.muni.cz/el/1456/podzim2017/BKH_PSEK/um/povinna_literatura/Robbins__S._P.__Judge__T._A.__2017._.Organization_behaviour.pdf">https://is.muni.cz/el/1456/podzim2017/BKH_PSEK/um/povinna_literatura/Robbins__S._P.__Judge__T._A.__2017._.Organization_behaviour.pdf</a></p>	id: 55
<p> <b>Referenced: 0.02%</b> in: <a href="https://is.muni.cz/el/1456/podzim2017/BKH_PSEK/um/povinna_li...">https://is.muni.cz/el/1456/podzim2017/BKH_PSEK/um/povinna_li...</a></p> <p><a href="https://is.muni.cz/el/1456/podzim2017/BKH_PSEK/um/povinna_literatura/Robbins__S._P.__Judge__T._A.__2017._.Organization_behaviour.pdf">https://is.muni.cz/el/1456/podzim2017/BKH_PSEK/um/povinna_literatura/Robbins__S._P.__Judge__T._A.__2017._.Organization_behaviour.pdf</a>Saks, A. M. (2019)</p>	id: 56
<p> <b>Referenced: 0.12%</b> in: <a href="https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a...">https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a...</a></p> <p>. Antecedents and consequences of employee engagement revisited.</p>	id: 57
<p> <b>Referenced: 0.13%</b> in: <a href="https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_...">https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_...</a></p> <p>Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance,</p> <p>Vol.6, No.1 19-38. Retrieved April 3, 2019, from</p>	id: 58
<p> <b>Plagiarism detected: 0.12%</b> <a href="https://www.emerald.com/insight/con...">https://www.emerald.com/insight/con...</a></p> <p><a href="https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034">https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034</a>  <a href="https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034">https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034</a>Schaufeli, W. B., &amp; Bakker, A. B. (2010).</p>	id: 59
<p> <b>Referenced: 0.12%</b> in: <a href="https://pdfs.semanticscholar.org/74da/0aaa1968d9ae3aecb6bf33...">https://pdfs.semanticscholar.org/74da/0aaa1968d9ae3aecb6bf33...</a></p> <p>The Conceptualization and measurement of work engagement. In A.B. Bekker &amp; M.P.</p>	id: 60
<p> <b>Referenced: 0.23%</b> in: <a href="https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_...">https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_...</a></p> <p>Leiter (Eds.), Work Engagement: A handbook of essential theory and research (pp. 10-24). New York: Psychology Press .: Psychology Press. Retrieved April 1, 2019, from <a href="https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rt-media/pp/common/sample-chapters/9781841697369.pdf">https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rt-media/pp/common/sample-chapters/9781841697369.pdf</a>  <a href="https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rt-media/pp/common/sample-chapters/9781841697369.pdf">https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rt-media/pp/common/sample-chapters/9781841697369.pdf</a>Schiemann, W. A. (2011). Alignment, Capability, Engagement. Jakarta: PPM.Siswono, D. (2016).</p>	id: 61
<p> <b>Referenced: 0.19%</b> in: <a href="https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/1...">https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/1...</a></p> <p>Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya.</p> <p>Jurnal Agora, Vol.4, No.2 458-466. Retrieved April 15, 2019, from <a href="https://media.neliti.com/media/publications/53567-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/53567-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf</a>  <a href="https://media.neliti.com/media/publications/53567-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/53567-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf</a>Sugiyono. (2016)</p>	id: 62
<p> <b>Referenced: 0.13%</b> in: <a href="https://koleksidapus.blogspot.com/2015/12/daftar-pustaka.htm...">https://koleksidapus.blogspot.com/2015/12/daftar-pustaka.htm...</a></p>	id: 63

. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabet. Sun, L. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. International Journal of Human Resource Studies, Vol.9, No.1 63-80. Retrieved April 2, 2019, from <https://pdfs.semanticscholar.org/4f99/64555c801587ee1369d21a...> id: 64

Referenced: 0.12% in: [https://www.researchgate.net/publication/330339973\\_Employee\\_engagement\\_and\\_performance\\_a\\_systematic\\_literature\\_review](https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_engagement_and_performance_a_systematic_literature_review)

reviewSungkit, F. N., & Meiyanto, S. (2015). Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator. Journal of Phychology, Vol.1, No.1 61-73. Retrieved April 10, 2019, from DOI: <https://doi.org/10.22146/gamajop.7354>

10.22146/gamajop.7354Taneja, S. (2015). a Culture of Employee Engagement: a Strategi Perspective for Global Managers. Journal of Business Strategy, Vol.36, No.3

Plagiarism detected: 0.29% <https://www.deepdyve.com/lp/emerald...> + 3 more resources! id: 66

Plagiarism detected: 0.13% <https://www.emerald.com/insight/con...> id: 67

46-56. <https://doi.org/10.1108/JBS-06-2014-0062>

<https://doi.org/10.1108/JBS-06-2014-0062>Wardhana, A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas. Retrieved April 5, 2019, from [https://www.researchgate.net/publication/327068862\\_Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia](https://www.researchgate.net/publication/327068862_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia) id: 68

Referenced: 0.12% in: [https://www.researchgate.net/publication/327068862\\_Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia](https://www.researchgate.net/publication/327068862_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia)



Plagiarism Detector  
Your right to know the authenticity!