

Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang

Tri Rahmadalena
Universitas Bina Darma
email: trahamadalena@gmail.com

Asmanita
Universitas Bina Darma
email: asmanita.azza@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to determine how the influence of employee engagement, job characteristics on employee performance at PT. Bukit Asam, Tbk unit Kertapati Palembang. The sample in this study were 90 respondents who were permanent employees. The sampling method used by researchers is Simple Random Sampling. This type of research is a quantitative study using multiple linear regression analysis techniques that are processed using the SPSS V.24 application and produce a regression equation $Y = 4.479 + 0.208 b1X1 + 0.776 b2X2$. The results in this study are: 1) Employee engagement has no significant effect on the performance of employees of PT. Bukit Asam, Tbk Kertapati Palembang. 2) job characteristics significantly influence the performance of employees of PT. Bukit Asam, Tbk Kertapati Palembang. 3) Employee Engagement, job characteristics directly (simultaneously) affect the performance of employees of PT. Bukit Asam, Tbk Kertapati Palembang.

Key words: *Employee Engagement, Job Characteristics, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employee engagement*, karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Kertapati Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 responden yang merupakan karyawan tetap. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah *Simple Random Sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS V.24 dan menghasilkan persamaan regresi $Y = 4,479 + 0,208 b1X1 + 0,776 b2X2$. Hasil dalam penelitian ini adalah: 1) *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. 3) *employee engagement*, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Kata kunci: Keterikatan Karyawan, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Manusia menjadi asset yang unik, karena merupakan satu-satunya asset yang bernyawa, sehingga diperlukan *treatment* khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan. Jadi, tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dinilai dan diukur melalui kinerjanya. Ketika perusahaan dapat memberi apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan (Pratama, 2012). Masalah kinerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidaktahuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu

kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan karena kinerja karyawan juga didukung dengan adanya *Employee Engagement*.

Employee engagement pertama kali didefinisikan oleh Khan (1990:33) Dalam penelitian Ajeng Kumala Dewi, yaitu sebagian upaya dari organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Robbins, 1996). Dengan demikian karakteristik pekerjaan merupakan penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai yang semakin tinggi. Karakteristik pekerjaan juga dapat diukur melalui keanekaragaman keterampilan dalam mengerjakan tugas, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik. PT. Bukit Asam, Tbk yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasok sumber energi khususnya Batubara. PT. Bukit Asam, Tbk memiliki unit khusus untuk distribusi salah satunya adalah Unit Dermaga Kertapati Palembang yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan mengembangkan kompetensi korporasi dan keunggulan insani untuk memberikan nilai tambah semaksimal mungkin.

Employee engagement pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang menjadi hal yang sangat diperhatikan karena berkaitan langsung dengan semua kegiatan operasional perusahaan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa semua personil operasional mempunyai mental yang tinggi, kemauan, bersungguh-sungguh dan gigih menghadapi kesulitan pada saat menjalankan tugasnya. Tetapi masih ada juga terlihat karyawan yang tidak selalu antusias dan tidak terinspirasi dengan pekerjaannya karena karyawan merasa bosan dengan tugas yang itu-itu saja. Karakteristik pekerjaan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang masih terdapat karyawan yang mengalami kompleksitas pekerjaan. Kompleksitas pekerjaan yang dimaksud adalah ketika karyawan tersebut sudah mempunyai tugas dan kewajiban untuk menyelesaikan tugasnya tetapi, karyawan tersebut juga diberikan tugas lain untuk membuat kajian kualitas dan kuantitas produk yang semuanya dibebankan atasan kepadanya. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Dengan tujuan untuk mengetahui 1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang? 2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang? 3. Apakah ada pengaruh *employee engagement*, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang?

2. Kajian Pustaka

Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Employee engagement pertama kali didefinisikan oleh Khan (1990:33) yaitu sebagian upaya dari organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan. Dalam kondisi

ini, orang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara emosional dan secara kognitif selama karyawan itu sedang menjalankan perannya dalam pekerjaan.

Menurut Robbins (2001), Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dan hubungannya terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antar Variabel

Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011, Karyawan yang merasa terikat adalah karyawan yang benar-benar merasa terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterlibatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan organisasi yang kompetitif. Keterlibatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini sangat jelas berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Karakteristik Pekerjaan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Karena karakteristik pekerjaan merupakan atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu memberikan kepuasan. Menurut Stoner (1986:87-88) Karyawan yang memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan maju merupakan salah satu orang yang memahami tanggung jawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, mendapatkan informasi dan pengetahuan akan hasil kerja yang didapatkan.

Penelitian Terdahulu

1. Octaviani Rantelimbong (2016), Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Jarak Kekuasaan (*Power Distance*) Sebagai Moderator (Studi Pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang). Analisis regresi sederhana dan analisis regresi moderasi. secara parsial dengan menggunakan uji T, menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel *employee engagement* memiliki T hitung sebesar 3,721 dengan tingkat signifikan $0,043 > 0,05$.
2. Hendy Hermawan (2012), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Cipta Mandiri Malang. Analisis regresi linear berganda. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Cipta Mandiri Malang.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih dipertimbangkan kebenarannya, maka perlu di uji lagi kebenarannya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
H2: Diduga terdapat pengaruh dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
H3: Diduga terdapat pengaruh *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang yang beralamat di Jl. Stasiun Kereta Api, Kertapati, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30142. Adapun objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan/i sebagai karyawan tetap PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Populasi Dan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 90 responden yang merupakan karyawan/i tetap PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Variabel Operasional

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang di kaji yaitu: *Employee Engagement* sebagai variabel *independent1*(X1), Karakteristik Pekerjaan sebagai variabel *independent2*(X2) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependent* (Y).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Analisis ini digunakan untuk memperkuat analisa deskriptif dengan dibantu menggunakan program SPSS (*Statistic for Social science for windows Vers 24*). Untuk memperoleh analisa verifikasi (statistik) (Gozhali, 2016).

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

Tabel 4.1: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,479	6,949		0,645	0,521
	Employee Engagement	0,208	0,114	0,168	1,820	0,072
	Karakteristik Pekerjaan	0,776	0,122	0,588	6,350	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan regresi data diatas, maka di dapatkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai constant (a) $Y = 4,479 + 0,208 b_1X_1 + 0,776 b_2X_2$. Nilai constant (a) sebesar 4,479 nilai tetap variabel kinerja karyawan, jika variabel *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan akan berada pada angka 4,479.

2. Koefisien regresi variabel *employee engagement* ($b1X1$) sebesar 0,208. Apabila *employee engagement* ($X1$) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,208.
3. Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan ($b2X2$) sebesar 0,776. Apabila variabel karakteristik kerja karyawan ($X2$) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan atau 1% maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,776.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.2: Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.563 ^a	0,317	0,301	12,148	1,014

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS 24

1. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement
2. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.2, hasil dari pengolahan data tersebut diketahui bahwa R Square (r^2) bisa disebut koefisien determinasi, artinya bahwa pengaruh dari variabel *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah 0,317 atau 31,7% variabel terikat (Y) bisa dijelaskan oleh dua variabel bebas ($X1$ dan $X2$) diatas. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain ($100\% - 31,7\% = 68,3\%$). R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan ketiga variabel tersebut.

Uji T

Tabel 4.3: Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,479	6,949		0,645	0,521
	Employee Engagement	0,208	0,114	0,168	1,820	0,072
	Karakteristik Pekerjaan	0,776	0,122	0,588	6,350	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan data hasil uji t pada tabel 4.3, diperoleh bahwa:

1. Variabel *employee engagement* memiliki T hitung sebesar 1,820 dengan tingkat signifikan $0,072 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.
2. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki T hitung sebesar 6,350 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Uji F

Tabel 4.4: Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5949,603	2	2974,801	20,158	.000 ^b
	Residual	12838,797	87	147,572		
	Total	18788,400	89			

Sumber : diolah menggunakan SPSS 24

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 20,158 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena tingkat signifikansi 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja karyawan. Hasil tersebut menyatakan bahwa *employee engagement*, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Pembahasan

Pada analisis data penelitian dapat diketahui dengan pengujian statistik yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi variabel *employee engagement* karena memiliki T hitung sebesar 1,820 dengan tingkat signifikan $0,072 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena tingkat signifikan variabel *employee engagement* melebihi 0,05. Karena nilai terkecil dari *employee engagement* tidak akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner kinerja karyawan dimana pekerjaan tersebut akan tetap dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya, meningkat atau tidaknya variabel *employee engagement* sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Octaviani Rantelimbong, 2016 dengan judul Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Jarak Kekuasaan (*Power Distance*) Sebagai Moderator (Studi Pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang) yang secara parsial dengan menggunakan uji T, menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena variabel *employee engagement* memiliki T hitung sebesar 3,721 dengan tingkat signifikan $0,043 > 0,05$.

Pada analisis data penelitian dapat diketahui dengan pengujian statistik yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Hal ini didasarkan dengan hasil perhitungan regresi variabel karakteristik pekerjaan karena memiliki T hitung sebesar 6,350 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, Artinya, hampir seluruh karyawan sudah benar-benar mengetahui dan menguasai karakteristik pekerjaannya masing-masing dengan baik. Karena tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab, serta tugas-tugas yang harus dilakukan dan juga mendapat kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan (Gitosudarmo, 2001). Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendy Hermawan, 2012 yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Cipta Mandiri Malang. Secara parsial pada uji T menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, dapat dilihat pada tabel 4.15 bahwa nilai F sebesar 20,158 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya hasil penelitian ini, perlu menunjukkan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , diketahui dari item uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 20,158 sedangkan F_{tabel} 3,10 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) artinya *employee engagement*, karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

5. Simpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Artinya masih ada beberapa karyawan yang tidak bangga dengan pekerjaannya maka dari itu disarankan agar perusahaan memberikan upaya terhadap karyawan agar merasa bangga dengan pekerjaannya seperti memberikan apresiasi terhadap pekerjaan karyawan, membuat jenjang karier yang jelas untuk karyawan, penuhi hak karyawan dengan baik dan juga menjalin hubungan yang baik dengan karyawan.
2. Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Maka dari itu peneliti disarankan agar perusahaan memberikan upaya seperti sering memberikan feedback kepada karyawan karena feedback tersebut bisa mengevaluasi hal-hal seperti ketepatan waktu kerja, kehadiran dan hal lainnya sehingga bisa membuat karyawan lebih bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya.
3. Hasil analisis data secara simultan menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Peneliti menyarankan agar semua karyawan dan karyawan untuk selalu menciptakan kerja sama yang baik serta menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi karena tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik untuk mencapai tujuannya.

6. Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia*, terjemahan Moh. Mas'ud, Jilid. 1, (Jakarta: Erlangga, 1994)
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 13(1), 1-19.
- Fauziah, F. (2016). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Gallup (2006). *Gallup study: Engaged Employees Inspire Company Innovation: National Survey Finds That Passionate Workers Are Most Likely to Drive Organisations Forward*, the Gallup Management Journal.
- Gitosudarmo. (2001). *Kepemimpinan Organisasi*. Salemba Raya, Jakarta
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Hermawan, H. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang. *jurnal ekonomi dan bisnis*, 5.
- Husaini Ustman. (2008). *Manajemen, Teori, Praktik Dan Reset Pendidikan*. Jakarta: Rosdakarya.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement And Disengagement At Work*, *Academy Of Management Journal*, 33, 692-724.
- Siswono, S. D. (2016). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya*. *Agora*, 4(1), 458-466.
- Fauziah, F. (2016). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hermawan, H. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang. *jurnal ekonomi dan bisnis*, 5.
- Mulyanto, J. C., Chandra, L., & Nugroho, A. (2014). Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di Hotel D'season Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(2), 312-325.
- Macey W.H and Schneider B. (2008). *The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology*.
- Mangkunegara, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. (2000). *Human Resource Management*. Thomson Learning: South-Western College Publishing.
- McBain. (2007). *The Practice of Engagement: Research into Current Employee Engagement Practice*. *Strategic HR Review*, Vol. 6. Iss: 6, 16 – 19.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press, Jakarta

- Mulyanto, J. C., Chandra, L., & Nugroho, A. (2014). Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di hotel D'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2), 312-325.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Nawawi, H. (2001). *Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-4. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Nurofia, 2005. Mengenal *Employee Management*. *Jurnal Psikologi Universitas Maranatha*.
- Ologbo, Andrew C and Saudah Sofian. (2013). *Individual and Organizational Factors of Employee Engagement Work Outcomes*. *International Journal of Behavioral Sciences*. Vol. 3, No. 3; March 2013.
- Rahayu (2013), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 1, Februari.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Sedarmayanti. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. ke-5. Jakarta: PT. Refika Aditama.

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal