PENGARUH JOB CHARACTERISTICS DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KELURAHAN PLUIT

Inayati Aenah[1], Rani[2]

[1,2]*Universitas Bina Sarana Informatika*
E-mail : [1]inaaenah@gmail.com, [2]ranirxa@bsi.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting keberhasilan organisasi pemerintahan, termasuk di tingkat kelurahan yang berperan langsung dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya karakteristik pekerjaan dan keterikatan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Job Characteristics dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif yang bertugas di Kantor Kelurahan Pluit sebanyak 157 orang, dengan sampel sebanyak 61 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin dan diambil dengan teknik probability sampling melalui metode simple random sampling. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi, dan koefisien regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Characteristics berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta Job Characteristics dan Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak kelurahan dalam meningkatkan karakteristik pekerjaan dan keterikatan kerja karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci : *Job Characteristics; Kinerja Karyawan; Work Engagement*

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in the success of government organizations, including village offices that play a direct role in providing public services to the community. Low employee performance can be caused by several factors, including job characteristics and work engagement. This study aims to analyze the effect of Job Characteristics and Work Engagement on Employee Performance at the Pluit Village Office, North Jakarta. The population consisted of 157 active employees, with a sample of 61 respondents calculated using the Slovin formula and selected through a probability sampling technique, namely simple random sampling. This study employed a descriptive quantitative approach, and data were collected using a Likert-scale questionnaire and processed using SPSS version 25 through validity, reliability, classical assumption, partial, simultaneous, determination coefficient, and regression coefficient tests. The results show that Job Characteristics has a positive and significant partial effect on employee performance, Work Engagement has a positive and significant partial effect on employee performance, and both variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. These findings are expected to provide input for the village office in improving job characteristics and work engagement to achieve optimal employee performance.

Keywords : *Job Characteristics; Employee Performance; Work Engagement*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama untuk mendukung pengembangan sebuah negara. Bahkan, sebuah negara yang memiliki keterbatasan sumber daya alam tetap dapat berkembang pesat apabila didukung oleh kualitas SDM yang unggul. Karyawan sebagai komponen kunci SDM memiliki peranan penting dalam pelaksanaan aktivitas organisasi serta pencapaian tujuan pada sektor pelayanan publik. Sebagai lembaga pemerintah paling depan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, kelurahan memiliki peran strategis dalam penerapan pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 mengenai Pelayanan Publik.

Kelurahan Pluit merupakan salah satu kelurahan yang terletak di Kecamatan Penjaringan, Kota Administrasi Jakarta Utara. Sebagai wilayah metropolitan dengan tingkat kepadatan penduduk tinggi serta posisi strategis di pesisir utara Jakarta, Kelurahan Pluit menghadapi harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang beraneka ragam. Keadaan ini menuntut karyawan Kantor Kelurahan Pluit untuk mampu memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan kesesuaian karakteristik pekerjaan yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas, serta tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Job characteristics merupakan aspek pekerjaan yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Desain pekerjaan yang baik memungkinkan karyawan memanfaatkan keterampilan, memahami tugas, memperoleh otonomi, serta menerima umpan balik sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja (Suparna, 2021). Indikator job characteristics dalam penelitian ini merujuk pada Robbins dalam (Iswan et al., 2024), yaitu keberagaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Selain job characteristics, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh work engagement, yaitu keadaan psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan mendalam (absorption) terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, serta kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Westover, 2018).

Berbagai penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh job characteristics dan work engagement terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hasil yang diperoleh masih menunjukkan hasil yang beragam. Pada variabel job characteristics, ditemukan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Denpasar (Sapitri & Mahayasa, 2022). Namun, hasil berbeda ditemukan pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, di mana job characteristics tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sya'ban et al., 2024). Sementara itu, pada variabel work engagement ditemukan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang (Surohmat & Istiyani, 2022), namun hasil berbeda ditunjukkan pada Dinas Koperasi Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan, di mana work engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Situngkir & Rahman, 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, secara teoritis masih terdapat kesenjangan temuan terkait pengaruh job characteristics dan work engagement terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, kajian yang menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan pada objek pelayanan publik tingkat kelurahan di wilayah metropolitan masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Job Characteristics dan Work Engagement, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara, dengan hipotesis

penelitian: H1: Job Characteristics berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H2: Work Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H3: Job Characteristics dan Work Engagement berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei yang dilengkapi observasi dan wawancara. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kelurahan Pluit selama tiga bulan, yaitu April hingga Juni 2026.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif yang bertugas di Kantor Kelurahan Pluit berjumlah 157 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu setiap elemen dalam kerangka sampel memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel, dan pemilihannya dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan faktor tertentu (Trianasari et al., 2025). Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10%:

$$n = N / (1 + N.e^2) \quad (1)$$

dengan n = 157 / (1 + 157 x 0,10²) = 157 / 2,57 = 61,09, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 61 responden.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Job Characteristics (X1)	Keberagaman keterampilan; identitas tugas; signifikansi tugas; otonomi; umpan balik
Work Engagement (X2)	Vigor; dedication; absorption
Kinerja Karyawan (Y)	Umpan balik; absensi; motivasi & komitmen kerja; produktivitas; kepuasan pegawai; jam kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5. Data diuji dengan uji validitas (korelasi product moment) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,60), dilanjutkan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), lalu diuji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e \quad (2)$$

dilengkapi uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), serta uji koefisien determinasi parsial dan simultan menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 61 responden karyawan aktif Kantor Kelurahan Pluit. Berdasarkan usia, responden didominasi kelompok 31-40 tahun sebanyak 32 orang (52,46%), diikuti 41-50 tahun 20 orang (32,79%), 20-30 tahun 7 orang (11,48%), dan di atas 51 tahun 2 orang (3,28%). Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 37 orang (60,66%) dan perempuan 24 orang (39,34%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden

berpendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 27 orang (44,26%), Diploma (D1-D3) 14 orang (22,95%), dan Sarjana (S1) 20 orang (32,79%). Berdasarkan jabatan, 60 orang (98,36%) berstatus PJLP PPSU dan 1 orang (1,64%) berstatus Bendahara. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 41 orang (67,21%), 11-15 tahun 14 orang (22,95%), dan 16-21 tahun 6 orang (9,84%).

Uji Kualitas Data

Uji validitas menggunakan korelasi product moment dengan r-tabel sebesar 0,252 (df = n-2 = 59, α = 5%). Hasilnya, seluruh item pada variabel Job Characteristics memiliki r-hitung 0,268-0,446, Work Engagement 0,274-0,678, dan Kinerja Karyawan 0,430-0,680, seluruhnya di atas r-tabel sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Ket.
Job Characteristics	0,684	Reliabel
Work Engagement	0,774	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,827	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS (2026)

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap residual (N=61) menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Uji Glejser menunjukkan signifikansi Job Characteristics sebesar 0,377 dan Work Engagement sebesar 0,285, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance 0,615 (>0,10) dan VIF 1,625 (<10) untuk kedua variabel independen, sehingga model bebas dari gejala multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Nilai t-tabel (df = n-k-1 = 58, α=5%) sebesar 2,002 dan F-tabel (df1=2, df2=58) sebesar 3,16. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian	Hitung	Sig.
Uji t - X1	3,285	0,002
Uji t - X2	6,294	0,000
Uji F - Simultan	61,787	0,000

Sumber: Data primer diolah SPSS (2026)

Nilai t-hitung dan F-hitung pada Tabel 3 seluruhnya lebih besar dari nilai tabel dengan signifikansi < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima untuk ketiga hipotesis. Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan kontribusi Job Characteristics sebesar 21,15% dan Work Engagement sebesar 46,89%, dengan total kontribusi parsial sebesar 68,04%. Secara simultan, diperoleh nilai R Square sebesar 0,681 (68,1%), sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = -1{,}546 + 0{,}551\ X1 + 1{,}117\ X2 + e \quad (3)$$

Nilai konstanta -1,546 menunjukkan bahwa jika Job Characteristics dan Work Engagement bernilai nol, maka Kinerja Karyawan bernilai -1,546. Kedua koefisien regresi bernilai positif,

dengan Work Engagement (1,117) memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Job Characteristics (0,551) terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Job Characteristics berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (t=3,285 > 2,002; Sig.=0,002), sejalan dengan (Sapitri & Mahayasa, 2022) yang menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Denpasar. Work Engagement juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (t=6,294 > 2,002; Sig.=0,000), sesuai dengan (Surohmat & Istiyani, 2022) yang menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang. Secara simultan, Job Characteristics dan Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (F=61,787 > 3,16; Sig.=0,000). Pengujian kedua variabel secara bersamaan pada objek pelayanan publik tingkat kelurahan menjadi nilai kebaruan penelitian ini.

KESIMPULAN

Job Characteristics dan Work Engagement masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kelurahan Pluit Jakarta Utara, dan secara simultan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 68,1%. Kantor Kelurahan Pluit disarankan meningkatkan Job Characteristics dengan memberikan pembagian tugas yang jelas, tanggung jawab yang sesuai, serta umpan balik terhadap hasil kerja karyawan, serta meningkatkan Work Engagement melalui pemberian motivasi, dukungan kerja, dan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian mengenai pengaruh Job Characteristics dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Abim Pramudya, A., Rouf Purnama, M., Sri Andarbeni, N., Nurjayanti, P., & Isa Anshori, M. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen, 1(4), 24-40. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505

Aini, W. H. (2024). Analisis Kepuasan Konsumen Pada Penggunaan Ojek Online Dan Ojek Konvensional Di Kabupaten Banyuwangi. Analisa: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 12(1), 14-20. https://doi.org/10.62734/analisa.v12i1.233

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, 14(1). https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624

Delly, K. A., Hastasari, R., & Saputra, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang. Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 2(1), 159-166. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.255

Devilia, W., Norisanti, N., & Mulia Z, F. (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi, 14(1). https://doi.org/10.24929/feb.v14i1.2647

Dewi, I., Khotimah, H., Nasution, R., Zulpan, Hariyati, T., & Rusli, A. (2025). Teori Populasi dan Pengambilan Sampel. Jurnal Literasiologi, 14(2). https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4

Effiyaldi, Suratno, E., Kadar, M., Naibaho, R., Kumara Hati, S., Aryati, V., & Pasaribu, J. P. K. (2022). Penerapan Uji Multikolinearitas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage

Fahrin Sapar, J., & Pancasetia, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 6(2). https://doi.org/10.35130/jrimk

Fatimatuz Zahro, S., Indriyani, A., & Afridah, N. (2024). Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan EfandA 707 Brebes. Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik, 1(4), 649-661. https://doi.org/10.61722/jmia.v1i4.2211

Gallup. (2026). 2026 State of the Global Workplace Report. https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx

Hakiki, O. R., & Robith Setiana, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD Puskesmas) Pageraung Kabupaten Tasikmalaya. Journal of Innovation Research and Knowledge, 2(8). https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/4611

Hasan, A. B., Herman, H., & Mulyadi, M. (2025). Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Batam. eScience Humanity Journal, 6(1), 232-241. https://doi.org/10.37296/esci.v6i1.375

Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). Metode Penelitian. Penerbit CV. Eureka Media Aksara.

Irawan, D., & Gunawan, A. (2025). Metode Penelitian Ekonomi & Bisnis (Cetakan pertama). Medan: UMSU Press.

Irrawati, D. M., & Mukaramah, M. (2024). Implementasi Metode Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik. Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen, 3(2), 83-94. https://doi.org/10.35912/sakman.v3i2.2743

Isnaini, M., Win Afgani, M., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(2).

Iswan, J., Cahya, D. D., Kurniawan, M., & Akila. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai IPC Terminal Petikemas. Jurnal Ekonomika, Universitas PGRI Palembang.

Krisnadiputra, A. A. B. B., Widiadnya, I. B., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Work Engagement dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung. EMAS, 3(11), 70-80. https://doi.org/10.36733/emas.v3i11.4307

Kumayas, F., Kumenaung, A. G., & Siwu, H. F. D. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Minahasa. Jurnal Berkala Efisiensi Ilmiah, 24(4), 72-89.

Lake, Y. M., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2024). The Influence of Job Characteristic on Employee Engagement (Study at PT. Rajawali Plastic Atambua). Jurnal Glory, Universitas Nusa Cendana.

Latif, M. A., Sucipto, R. H., & Annisa, T. I. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika, 3(2), 115-126. https://doi.org/10.70052/jeba.v3i2.988

Listiana, H., & Anam, K. (2025). Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian. Jurnal Lentera, 24(1), 146-157.

Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Jurnal Ekombis Review, 11(1), 545-558. https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1

Masna, M., Madjid, R., Aliddin, L. A., Sarita, B., Suleman, N. R., & Montundu, Y. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO), 8(1), 119-130.

Meutia, M., Taqi, M., Anasta, L., Juliansah, I., Utami, W., & Choiriah, S. (2025). Rahasia Praktis Menuntaskan Penelitian Dengan Efektif. Penerbit Salemba.

Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement pada Karyawan PT. Eka Timur Raya Pasuruan Jawa Timur. Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa, 8(1), 44. https://doi.org/10.20961/jip.v8i1.70506

Nafisa, A., & Priyono, S. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange, Karakteristik Pekerjaan, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(9), 303-309. https://doi.org/10.5281/zenodo.7929656

Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyo, P. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 7(1), 133-143. https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438

Pangesti, F. N., & Asmony, T. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Kerja Bidan Puskesmas Seteluk. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(3), 9331-9345. https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11547

Puspita, E., Fauzi, F., & Danil, M. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya pada Komitmen Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pidie Jaya). IndOmera, 7(13), 78-90. https://doi.org/10.55178/idm.v7i13.600

Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-macam Jenisnya. Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 5.

Roekel, Wigger, E. F. J., Veldkamp, B. P., & Bakker, A. B. (2023). What Is Work Engagement? A Text Mining Approach Using Employees' Self-Narratives. Applied Psychology, 73(3), 1071-1102. https://doi.org/10.1111/apps.12501

Romdona, S., Senja Junista, S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner. Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi, 3(1), 39-47.

Sabila, S., & Izzati, U. A. (2025). Work Engagement pada Karyawan: Systematic Literature Review. Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research, 9(3), 1187. https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i3.1983

Saelendra, D., Syofian, & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Bengkulu. Jurnal Simki Economic, 6(2), 394-402. https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.356

Salim, M. I. (2026). Penyusunan Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional Konstruk atau Variabel Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Tuladha: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 1(1), 1-6.

Salmiati, D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Work Engagement, Psychological Well Being, Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, 5(2).

Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. Warmadewa Management and Business Journal, 4(1), 1-12. https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.1-12

Sari, W. D. (2024). Landasan Teori, Kerangka Berfikir, dan Pengajuan Hipotesis dalam Penelitian Kuantitatif. Jurnal Statement: Media Informasi Sosial dan Pendidikan, 14(2), 36-46.

Sebayang, P. D. M. B., Asmarazisa Azis, D., & Aminudin Hadi, M. (2024). Pengaruh Keterampilan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. CICOR Panatec Batam.

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(1). https://doi.org/10.38035/jim.v1i1

Situngkir, G. A., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance dan Work Overload terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 9(3), 1100-1111. https://doi.org/10.37481/sjr.v9i3.1531

Suparna, D. (2021). Monograf Keterlibatan Kerja Karyawan Bank Swasta Nasional Provinsi Banten. Rangkasbitung: La Tansa Mashiro Publisher.

Surohmat, Y., & Istiyani, Y. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). Kewarganegaraan, 6(3).

Sya'ban, M. R., Lemiyana, & Juniawati, M. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Pelita Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah, 24(2), 60-66. https://dx.doi.org/10.33592/pelita.v24i2.5238

Tanamal, N. S. R., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Work Engagement Karyawan Pada PT Batiqa Hotels Management. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi, 2(3), 302-311. https://doi.org/10.61722/jemba.v2i3.935

Tarjo. (2021). Metode Penelitian Administrasi. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.

Trianasari, N., Sari, P. K., & Prasetio, A. (2025). Peningkatan Kualitas Penelitian di Bidang Kesehatan Melalui Pelatihan Penentuan Teknik Sampling dan Besar Sampel di STFI Bandung. Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan, 5(1). https://doi.org/10.59818/jpm.v5i2.1152

Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. Jurnal Ekobistek, 11(2), 118-123. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323

Westover, J. H. (2018). Shifting Trajectories in Globalization, Labor, and the Transformation of Work. Britania Raya: Cambridge Scholars Publishing.

Wulandari, R. A., Rafa Safitri, N., Pramudita Ayu Mahesty, N., Kurniyanto, A., Afifah, F., Rahman Bin Rahim, A., & Suhariyanto. (2024). Peningkatan Skill Wawancara Narasumber

Melalui Pelatihan Jurnalistik Teknik Wawancara Narasumber Pada Siswa SMA 02 Masehi PSAK Semarang. Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora, 2(3), 205-218. https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i3.1094

Yesica, S., & Rostiana. (2023). Pengaruh Grit dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator pada Perusahaan XYZ. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 7(6).