

SKRIPSI

**PENGARUH JOB DEMANDS, JOB RESOURCES DAN PERSONAL RESOURCES
TERHADAP WORK ENGAGEMENT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KOTA PADANG**



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

MELATI WAHYUNI
BP. 20120150

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS
PADANG
2024**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB DEMANDS, JOB RESOURCES DAN PERSONAL RESOURCES* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG*

Oleh :

MELATI WAHYHUNI
20120150

Disetujui dan Disahkan

Lasti Yossi Hastini,ST,M.Si Pembimbing / Pengaji (.....)
NIDN. 1011117303

Mellyna Eka Yan Fitri,SE,MM Pengaji (.....)
NIDN. 1001018404

Dedi Fernanda,SE,MBA Pengaji
NIDN. 1025028602

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Universitas Dharmawangsa



Mengetahui



* Ketua Prodi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis(FEB)
Universitas Dharmawangsa

Sari Octavera,ST.,MM.,CRA
NIDN. 1030108002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Melati Wahyuni

NPM : 20120150

Jurusan : SI Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**PENGARUH JOB DEMANDS, JOB RESOURCES DAN PERSONAL RESOURCES TERHADAP WORK ENGAGEMENT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG**
(Studi Kasus Pada Mahasiswa Manajemen Universitas Dharma Andalas)

" benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan penjilakan dari karya orang lain. Jika terdapat pendapat atau temuan orang lain dalam skripsi ini itupun telah saya kutip dan saya rujuk serta dinyatakan dengan benar berdasarkan kode etik ilmiah dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait skripsi ini.

Padang, 02/04/2024.
Yang membuat pernyataan



Melati Wahyuni

NPM 20120150

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKIRPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Melati Wahyuni

No.Bp : 20120150

Jurusan : S1 Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demikian ilmu pengetahuan, menyetujui untuk membeberikan kepada Universitas Dharma Andalas Hak Bebas Royalti Nonekslusif atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Pengaruh kualitas produk,citra merek, dan desain produk terhadap keputusan pembelian sepatu ventela di toko Babee shop Padang"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Dharma Andalas berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai prmulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Padang, 19 Februari 2024



Melati Wahyuni
No BP. 20120150

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Job Demands, Job Resources, Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang.**” yang merupakan satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Dharma Andalas Padang.

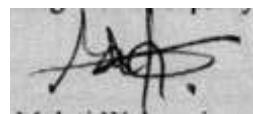
Dalam penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak secara moral maupun materi. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Novesar Jamarun, MS.** selaku Rektor Universitas Dharma Andalas.
2. Ibu **Lucy Chairoel,SE.,M.Si,Ph.D.** selaku Dekan FEB Universitas Dharma Andalas.
3. Ibu **Sari Octavera, S.T., M.M.** selaku ketua jurusan S1 Manajemen FEB Universitas Dharma Andalas.
4. Ibu **Lucy Chairoel,SE.,M.Si,Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing Akademik Skripsi yang telah banyak memberikan masukan dan saran serta mengingatkan hal-hal yang baik kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

5. Bapak/Ibu Dosen yang mengajar dan seluruh karyawan yang bertugas diUniversitas Dharma Andalas Padang yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
6. Ucapan terimakasih yang sangat mendalam kepada Ayah dan Ibu yang sangat berjasa dan selalu berjuang untuk membesarkan saya dengan cinta dan kasih sayang yang tidak ternilai dan selalu mendoakan saya dengan tulus.
7. Dan terimakasih juga untuk semua pihak yang telah memberikan semangat serta motivasi untuk penulis, serta pihak yang membantu baik dengan kata untuk mebangkitkan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna disebabkan keterbatasan pengetahuan, pengalaman serta kempuan penulis. Semoga bermanfaat dan berguna bagi pembaca skripsi penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang tidak disebutkan namanya satu persatu.

Padang, 12 Februari 2024



Melati Wahyuni

NO BP 20120150

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job demands, job resources dan personal resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dengan sampel sebanyak 60 responden. Data diperoleh dengan melakukan kusioner kemudian diolah dan diuji dengan menggunakan SPSS. Dari penelitian yang dilakukan diketahui berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job demands, job resources dan personal resources* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh *job demands, job resources dan personal resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang adalah sebesar 44% sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata kunci: *Job Demands, Job Resources, Personal Resources* dan *Work Engagement*

ABSTRACT

This research aims to find out how job demand, job resources and personal resources influence the work engagement of employees of the padang city education and culture service. The population in this study was 60 people while a sample 60 respondents. data was obtained by conducting a questionnair and the processed and tasted using SPSS. from the research conducted, it is know that based on the result of hypothesis testing, it is clear job demands, job resources, and personal resources have a significant effect on work engagement of employees of the Padang City Education and Culture Service. The results of the coefficient of determination show that the influence of job demands, job resources and personal resources on the work engagement of employees of the Padang City Education and Culture service is 44% while the remaining 56% is influenced by other factor

Keyword: Job Demands, Job Resources, Personal Resources and Work Engagement

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Masalah.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teoritis	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Work Engagment	12
2.1.3 Job Demans.....	16
2.1.4 Job Resources	20
2.1.5 Personal Resources	23
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	28
2.4.1 Pengaruh Job Demans terhadap Work Engagment.....	28
2.4.2 Pengaruh Job Resource terhadap Work Engagment.....	30
2.4.3 Pengaruh Personal Resouce terhadap Work Egangment.....	31
2.4.4 Pengaruh Job demans, Job Resource dan People Resource terhadap Work Engagment	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Populasi dan Sampel	34

3.2.1 Populasi.....	34
3.2.2 Sampel	35
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	35
3.3.1 Jenis Data.....	35
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4 Definisi Operasional Variabel	36
3.5 Jenis dan Sumber Data	39
3.5.1 Sumber Data Primer	39
3.5.2 Sumber Data Sekunder	39
3.6 Metode Pengumpulan Data	40
3.7 Analisis Deskriptif.....	41
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.8.1 Uji Validitas	42
3.8.2 Uji Reliabilitas	43
3.9 Teknik Analisis Data	44
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.9.2 Uji Heterokedastisitas	45
3.10 Analisis Regresi Berganda	46
3.11 Uji Hipotesis.....	47
3.11.1 Uji t	47
3.11.2 Uji F	48
3.11.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	50
4.2 Karakteristik Responden	52
4.3 Instrumen Penelitian.....	54
4.3.1 Uji Validitas	54
4.3.2 Uji Realibilitas	59
4.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	60
4.5 Uji Asumsi Klasik	64
4.5.1 Uji Normalitas	64

4.5.2 Uji Multikolinieritas	65
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	66
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.7 Uji Hipotesis.....	69
4.7.1 Uji t	70
4.7.2 Uji F	71
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.8 Pembahasan	73
4.8.1 Pengaruh Job Demans Terhadap Work Engagment	73
4.8.2 Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagment.....	74
4.8.3 Pengaruh Personal Resources Terhadap Work Engagment.....	75
4.8.4 Pengaruh Job Demans, Job Resorces dan Personal Resources Terhadap Work Engagement	75
BAB V PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.4. Hasil Kuisioner Dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Padang.....	12
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 .Karakteristik Responden.....	52
Tabel 4.2 .Uji Validitas	54
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.7 Analisi Statistik Deskriptif.....	60
Tabel 4.11 Uji Normalitas	64
Tabel 4.12 Uji Multikorrelasi	66
Tabel 4.13 Uji Analisis Regresi Linear	68
Tabel 4.14 Uji t	70
Tabel 4.15 Uji f	72
Tabel 4.16 Uji r	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Work engagement atau worker engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi work engagement mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Work engagement telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Saks, 2015).

Brown (Robbins, 2016) memberikan definisi work engagement yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki work engagement dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan work engagement yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Perusahaan membutuhkan SDM yang terlibat dengan pekerjaannya agar setiap kali mereka melakukan pekerjaan dapat memberikan usaha dan hasil yang maksimal, karena pada zaman modern seperti saat ini memiliki SDM yang unggul saja belum cukup untuk bersaing dengan banyaknya kompetitor di dunia bisnis (Fairnandha,

2021). Adanya keterlibatan kerja atau *work engagement* dapat mendorong efektifitas karyawan yang nantinya akan meningkatkan efektifitas organisasi serta dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi (Sulistiani & Andyani, 2020).

Work Engagement Dalam penelitian ini akan digunakan pengertian work engagement yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2017). Work engagement didefinisikan Schaufeli dan Bakker (2017) sebagai berikut “*a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior.*” Definisi tersebut menjelaskan, work engagement adalah kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption. Vigor (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Dedication (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Absorption (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam karyawanan. Engagement yang diungkapkan Schaufeli dan Bakker (2017) ini tidak merujuk pada kondisi yang sesaat dan spesifik, tetapi lebih pada kondisi afektif-kognitif yang terus berlanjut dan nyata, yang tidak terfokus pada objek, situasi, kondisi atau tingkah laku.

Menurut (Lesener et al., 2020) indikator work engagement diantaranya Vigor “Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja.” Dedication “Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.” Absorption “Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.”

Selanjutnya *Work engagement* adalah kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, pada umumnya ditandai oleh adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan (*vigor, dedication, absorption*) pada tempat kerja (Lesener et al., 2020). Berdasarkan survei yang dilakukan Gallup, ditemukan bahwa hanya 19% karyawan di Asia Tenggara yang terlibat atau *engaged* dengan pekerjaannya sedangkan sisanya yaitu 81% karyawan tidak *engaged* dengan pekerjaannya (Gallup, 2017). Menurut Pri & Zamralita (2017), tingkat *work engagement* yang rendah pada karyawan ditunjukkan oleh beberapa hal seperti sulit konsentrasi, merasa tidak antusias, kurang produktif serta kurang peduli terhadap pekerjaannya. Sementara itu, *work engagement* dinilai penting bagi organisasi, karena jika tingkat engagement pada suatu organisasi tinggi maka akan memiliki probabilitas lebih dari 70% untuk mampu mencapai tujuannya dibandingkan dengan organisasi yang memiliki engagement rendah (Sukoco et al., 2020). Organisasi membutuhkan

karyawan yang dapat terlibat dengan pekerjaannya, harapannya karyawan dapat mendedikasikan diri mereka untuk terlibat penuh dengan pekerjaan, proaktif serta berkomitmen untuk memiliki kinerja yang berkualitas (Syailendra & Soetjipto, 2017). Menurut Aprilianingsih (2022), *work engagement* dibentuk oleh dua faktor yaitu *job demands dan job resources*,

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang merupakan organisasi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan pimpinan dan pelayanan publik. Berdasarkan Berdasarkan hasil survey awal kepada 30 responden pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
Work Engagment			
	Vigour		
1	Saya memiliki kemauan untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan	13 (43%)	17 (57%)
2	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	14 (47%)	16 (53%)
Dedication			
3	Saya selalu bersikap antusias dan bangga dengan pekerjaan saya.	14 (47%)	16 (53%)
Absorption			
4	Saya selalu berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja.	12 (40%)	18 (60%)

Sumber : Survey Awal Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan suvey awal yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 karyawan dinas pendidikan dan kebudayaan kota padang , hasilnya dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukan bahwa permasalahan mengenai engagment adalah 17 karyawan belum memiliki kemauan untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan, 16 karyawan masih kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, 16 karyawan masih bersikap kurang antusias dan bangga dengan pekerjaannya, dan 18 karyawan masih belum berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi work engagment menurut Han et al., (2019) yaitu *Job demands* merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan dalam sebuah pekerjaan yang membutuhkan adanya upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan yang memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu. *Job demands* terdiri aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini sering diasosiasikan dengan biaya fisik dan psikologi tertentu. Meskipun demikian, *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja apabila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha besar yang akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan *burnout*. *Job demands* dapat berubah menjadi pemicu stres ketika upaya yang tinggi dan berkelanjutan diperlukan untuk memenuhi tuntutan tersebut, contoh *job demands* yaitu tingginya tekanan dalam bekerja, lingkungan fisik yang kurang mendukung, dan tuntutan emosional melalui interaksi sosial (Skaalvik, 2020).

Job demands harus diminimalisir jika tidak ingin menimbulkan stres kerja, hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan dukungan melalui sumber daya pekerjaan atau biasa dikenal sebagai *job resources*.

Job resources merupakan beberapa aspek yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi (Anatama, 2018). *Job resources* dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker dkk. 2007). Sumber daya pekerjaan atau *job resources* terdiri dari beberapa aspek meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial serta organisasi yang akan berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi tuntutan ataupun pengorbanan yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis serta merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan (Rensburg et al., 2018). *Job demands- resources model* (teori JD-R) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok yakni tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. *Job Demands-Resources* ini telah ditemukan secara langsung atau tidak langsung terkait dengan *work engagement* (Huck-Fries et al., 2019).

Selain dari faktor *job demands* dan *job resource* engagement juga depengaruhi oleh *personal resource*. Penelitian oleh Truong (2022) menyatakan bahwa *engagement* berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang pada akhirnya akan menunjukkan tingkat kinerja. *Personal resources* adalah sumber

daya diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan dari individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan. Menurut Kotze (2018) *personal resources* merupakan aspek diri yang umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan. Penelitian yang dilakukan oleh Kotze (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *personal resources (psycap)* terhadap *work engagement*.

Penelitian ini sudah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti terdahulu, dari hasil penelitian terdahulu terdapat variabel yang tidak konsisten. Walaupun penelitian ini sudah dilakukan sebelumnya, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena lokasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan sumber data primer menggunakan kuisioner. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara para peneliti terdahulu, ini berarti terdapat variabel yang tidak konsisten. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suhardoyo & Nurjanah (2021) dan Nurendra (2018) yang menunjukkan *job demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*, sehingga *job demands* yang tinggi akan menyebabkan menurunnya *work engagement* pada karyawan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iksan et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *job demands* tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hasil yang selaras pula

ditemukan pada penelitian Nurendra (2016) dan Atmawidjaja et al. (2020) yang menunjukkan *job resources* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Berdasarkan paparan latar belakang penelitian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Job Demands, Job Resources, Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh *personal resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* secara bersama-sama terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *personal resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* secara bersama-sama terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yaitu sebagai masukan bagi pimpinan beserta jajarannya untuk meningkatkan *work engagement* pegawai melalui *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*.
2. Penulis yaitu sebagai wadah untuk mempraktikkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan menuangkannya dalam kondisi kerja di sebuah organisasi yang sebenarnya.
3. Akademisi yaitu sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya dibidang

manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan kajian teori, maka ada banyak faktor yang mempengaruhi *work engagement* seperti jam kerja pegawai, perusahaan, gender atau hal lainnya. Mengingat luas dan banyaknya faktor yang mempengaruhi *work engagement*, karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, serta agar penelitian ini lebih fokus maka penulis hanya akan meneliti tentang **bagaimana pengaruh job demands, job resources, dan personal resources terhadap work engagement** pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Menurut Dessler (2018), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut Noe et al (2019), manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasii.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

2.1.2 Work Engagement

2.1.2.1 Definisi Work Engagment

Work engagement ialah hal yang menjadi isu terkini dalam pengurusan Sumber Daya Manusia (SDM). Work engagement diartikan sebagai keadaan mental yang positive dan memuaskan yang berkaitan dengan kerja yang dicirikan oleh semangat (vigor), dedikasi (dedication), serta penghargaan (absorption) (Ayu, Maarif, & Sukmawati, 2015), mendefinisikan engagement sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikkan dengan vigor, dedication, dan absorption. Vigor dikarakteristikkan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. Dedication ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. Absorption ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas (Saari et al., 2017)

Engagement ialah ungkapan yang diingini oleh seseorang yang berkaitan dengan tingkah laku tugasnya, yang menghubungkan karyanya dengan presensi pribadi (fisik, kognitif, serta emosional) serta peranan diri secara keseluruhan. Dimensi fisik, kognitif, dan emosi ialah tenaga yang dapat menggalakkan seseorang bekerja secara optimum, manakala peranan diri digambarkan melalui keadaan psikologi. Dimensi fisik, kognitif, dan emosi dinyatakan melalui ekspresi diri yang menunjukkan jati diri, pemikiran, dan perasaan sebenar (Sungkit & Meiyanto, 2014). Work engagement mempunyai sepuluh faktor pendorong antara lain yaitu senior yang

memperhatikan karyawan, memperoleh kesempatan untuk mengambil keputusan, kepuasan pelanggan menjadi orientasi perusahaan, pekerjaan yang menantang, reputasi yang dimiliki perusahaan, sumber daya yang mendukung, bebas menyampaikan pendapat, terdapat jenjang karir, visi perusahaan jelas dan tim kerja yang solid (Jazilah, 2020).

Work engagement penting karena ketika dihubungkan ke dalam perilaku akan memiliki dampak positif bagi individu dan organisasi, misalnya pada karyawan menunjukkan adanya energi, dedikasi dan semangat yang tinggi maka hal tersebut akan membekali individu dengan kemampuan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dan kelelahan yang nantinya akan meningkatkan pencapaian positif di tempat kerja (Mussagulova, 2021).

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Engagement

Bakker (2018) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab utama work engagement, yakni :

1. Job Resources

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk : mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2. Salience of Job Resources

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. Personal Resources

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor extraversion dan conscientiousness yang lebih tinggi serta memiliki skor neuoriticism yang lebih rendah.

Oleh karena itu, agar mempunyai work engagement yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengetahui serta mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan dengan membangun budaya oragnisasi yang baik.

2.1.2.3 Indikator Work engagement

Work engagement merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorbs (Schaufeli,dkk, 20017). Vigor atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan Dedikasi mengacu

pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dimensi ketiga dari work engagement adalah penyerapan atau absorpsi. Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Menurut (Lesener et al., 2020) indikator work engagement diantaranya

a. Vigor

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. Dedication

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

c. Absorption

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

2.1.3 Job Demands**2.1.3.1 Definisi Job Demands**

Job demands merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan dalam sebuah pekerjaan yang membutuhkan adanya upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan yang memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu (Han et al., 2019). Job demands harus diminimalisir jika tidak ingin menimbulkan stres kerja, hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan dukungan melalui sumber daya pekerjaan atau biasa dikenal sebagai job resources. Sumber daya pekerjaan atau job resources terdiri dari beberapa aspek meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial serta organisasi yang akan berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi tuntutan ataupun pengorbanan yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis serta merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan (Rensburg et al., 2018)

Menurut Oktarina, (2017) job demand sebagai beban berlebih yang terbagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pekerjaan yang tidak terselesaikan karena

waktu yang tidak cukup merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. job demand merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi, Sedangkan ketika suatu individu memiliki pemikiran dengan ia tidak mempunyai suatu kemampuan yang akan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kualitatif. Beberapa aspek-aspek job demand berupa fisik, psikologis, sosial secara fisik atau psikologis tertentu Siahaan et al., (2019).

Job demand dapat menyebabkan terbebaninya karyawan dengan segala tuntutan yang semakin meningkat, terlebih lagi menuntut individu untuk dapat menambah suatu usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan (Lee et al., 2017)

2.1.3.2 Faktor Yang Job Demands

Menurut Sauter et al (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi job demands yaitu:

- 1) Work load dan work pace Work load dan work pace yakni beban dalam pekerjaan dan kecekatan kerja karyawan baik fisik maupun mental yang harus sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Work scheduling Work scheduling yaitu waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan, karyawan mendapatkan jam kerja secara bergilir dan rotasi sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

- 3) Job content Job content merupakan sifat tugas yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakannya.
- 4) Job control Karyawan seharusnya diberi kesempatan untuk mendapatkan saran atas keputusan atau tindakan yang mempengaruhi pekerjaan dan kinerja mereka.

2.1.3.3 Indikator *Job Demands*

Menurut (Hussain, 2011) membagi empat dimensi yang menjadi penentu kuat lemahnya tuntutan dalam pekerjaan, yaitu :

1. *Qualitative demands*

Qualitative demands adalah sebuah tuntutan dari perusahaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.

2 *Employee demands*

Employee demands adalah tuntutan dari perusahaan terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

3 *Workload demands*

Workload demands adalah tuntutan dari perusahaan terhadap beban kerja pegawai yang ditingkatkan sehingga membutuhkan kemampuan atau skill yang cukup agar dapat menyelesaikan tuntutan tersebut.

4 *Conflict demands*

Conflict demands adalah tuntutan perusahaan terhadap pegawai terutama mengenai permasalahan internal yang dihadapi pegawai terhadap perusahaan.

Dalam hal ini, pegawai di tuntut untuk tidak membawa atau mencampur permasalahan pribadi ke dalam perusahaan.

Menurut Bakker & Demerouti (2016) menyebutkan indikator job demand menjadi dua yaitu hindrance demands dan challenge demands.

- a. *Hindrance demands*, mengacu pada gangguan atau kendala yang dapat menghambat individu dalam rangka mencapai tujuan, contohnya konflik peran dan ambiguitas peran.
- b. *Challenge demands*, diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang berpotensi meningkatkan pertumbuhan personal dan prestasi pribadi karyawan, contohnya time pressure dan tanggung jawab.

2.1.3.4 Aspek *Job demands*

Menurut Nurendra (2013) aspek *job demands* dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Beban kerja : kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.
2. Tuntutan emosional : mengacu pada komponen afektif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja

3. Konflik pekerjaan rumah tangga : konflik yang terjadi akibat adanya ketidak seimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan di tempat tinggal sehingga memunculkan ketidaknyamanan dalam kedua posisi tersebut.

2.1.4 Job Resources

2.1.4.1 Job Resources

Menurut (Ayu et al., 2015) job resources yakni aspek kerja yang berfungsi dalam mencapai sasaran kerja dan dapat mengurangkan kesan job demands, di mana keadaan ini akan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pembangunan pekerja. Job resources merupakan beberapa aspek yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi (Anatama, 2018).

Dalam Job Demands-Resources Model atau model JD-R, job resources diasumsikan memiliki potensi untuk memotivasi karyawan yang dapat menghasilkan kinerja tinggi melalui sinisme yang rendah dengan keterlibatan kerja yang tinggi karena job demands dapat mendorong pertumbuhan dan pembelajaran individu yang berperan dalam menyelesaikan tugas, job resources juga memainkan peran motivasi ekstrinsik dan intrinsik (Truong et al., 2021).

Dimensi job resources mencangkup dua karakteristik yang sering dipelajari yaitu otonomi pekerjaan dan umpan balik kinerja yang memperkaya individu dengan

memotivasi karyawan untuk terlibat dalam tugas atau peran kerja, serta sumber daya teknologi di mana karyawan mengelola dan memiliki akses ke sumber daya teknologi di tempat kerja (Lee et al., 2017)

2.1.4.2 Faktor Yang Job Resources

Menurut (Adil & Baig, 2018) Job resources terdiri dari berbagai faktor seperti

- a. Umpang Balik supervisor/atasan adalah salah satu aspek komunikasi yang harus dilakukan, baik oleh atasan ke bawahan ataupun sebaliknya. Umpang balik atau *feedback* diperlukan untuk membantu kedua belah pihak memahami, apakah pekerjaan yang dilakukan berhasil atau tidak.
- b. Dukungan Dari Manajemen adalah salah satu bentuk dukungan manajemen adalah menyediakan fasilitas. Fasilitas tersebut dapat berupa pelatihan dan memberikan bantuan kepada pemakai sistem ketika menghadapi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan sistem.
- c. Pengembangan Keterampilan, platform pengalaman belajar yang memprioritaskan pembentukan kebiasaan belajar yang berkelanjutan dan proaktif, serta berfungsi sebagai solusi transformasi bakat untuk menciptakan peluang dan meningkatkan produktivitas dan inovasi di perusahaan Anda. serta otonomi yang nantinya dapat memotivasi karyawan dan mengurangi dampak job demands, oleh karena itu job resources dapat berfungsi sebagai penyangga ketika job demands tinggi agar karyawan dapat tetap maksimal dalam mencapai tujuan organisasi

2.1.4.3 Indikator Job Resources

Menurut Schaufeli *et al.* (2013) menjelaskan bahwa *job resources* terbagi menjadi empat *level* yang digunakan sebagai dimensi *job resources*, sebagai berikut:

1. *Organization Level* yaitu *organization support* yang terdiri dari pelatihan, teknologi, dan pengawasan.
- 2 *Interpersonal Level* yaitu dukungan sosial dari atasan (*supervisory support*) dan rekan (*peer support*)
- 3 *Work Level* yaitu peran kejelasan atau *role clarity*
- 4 *Task level*, yaitu kinerja umpan balik (*feedback*), control pekerjaan (*job control*) dan otonomi (*autonomy*)

Menurut (Lestari & Zamralita, 2017). Terdapat tiga indikator *job resources* yaitu *job autonomy*, *performance feedback*, dan *technology resources*,

- a. *Job autonomy*, tingkat di mana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian, dan kebijaksanaan individu dalam penjadwalan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam penyelesaiannya
- b. *Performance feedback*, merupakan proses atasan (direktur, manager ataupun supervisor) yang memastikan bahwa staf atau pegawai bekerja mampu menghasilkan pekerjaan sesuai strategi dan tujuan perusahaan
- c. *Technology resources*, teknologi yang menyediakan fokus pada alat, bahan, perangkat, pengaturan, dan orang-orang sebagai sumber utama yang digunakan untuk memecahkan belajar dan masalah kinerja.

2.1.5 Personal Resources

2.1.5.1 Defenisi Personal Resources

Menurut Bakker dan Demerouti (2016) juga menegaskan engagement berhubungan dengan sumber daya personal (personal resources) yang pada akhirnya akan memperlihatkan tingkat kinerja. Personal resources adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka.

Evaluasi diri yang positif yang mengacu pada pengertian dan kemampuan individu untuk berdampak baik maupun buruk pada lingkungan sekitar. Aspek perasaan dan kekuatan individu mampu memberikan dampak baik maupun buruk pada lingkungan sekitar. Indikator-indikator personal resources adalah tidak mudah menyerah, percaya diri, percaya setiap masalah selalu ada jalan keluar, yakin dengan kemampuan (Oktarina dan Harsono (2019)

Personal resources adalah evaluasi diri yang positif yang berkaitan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan dengan baik (Bakker, 2016)

Hobfoll (2022)juga berpendapat bahwa personal resources (self-efficacy, self esteem, dan optimisme) mempunyai kontribusi yang cukup besar terhadap kemampuan psikologis individu secara umum dan terhadap kemampuan untuk menjalin hubungan kerja secara khusus

2.1.5.2 Faktor Personal Resources

Menurut Lilim Halimah dan Faya Noorhalia Elcamila, 2015) merangkum 4 aspek yang terkandung dalam self esteem, sebagai berikut:

- a. *Power* (kekuasaan), yaitu kemampuan untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain. Kemampuan ini ditandai dengan adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu dari orang lain dan besarnya sumbangannya dari pendapat atau pikiran dan kebenaran.
- b. *Significance* (keberartian) menunjukkan adanya kepedulian, perhatian dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan minat dari orang lain dan pertanda adanya penerimaan serta popularitas pada individu. Keadaan tersebut ditandai oleh kehangatan, keikutsertaan, perhatian, serta kesukaan orang lain terhadap individu.
- c. *Virtue* (kebijakan), ditunjukkan dengan ketaatan mengikuti standar moral dan etika, ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan atau diharuskan oleh moral dan agama.
- d. *Competence* (kemampuan), yaitu kemampuan untuk berhasil memenuhi tuntutan prestasi. Ditandai oleh keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam-macam tugas atau pekerjaan dengan baik dari level yang tinggi dan usia yang berbeda.

2.1.5.3 Indikator Personal Resources

Menurut Xanthopoulou et al. (2018) menggunakan tiga aspek untuk mengukur personal resources, yakni:

1. *Self efficacy*

Self efficacy merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks.

Self efficacy merupakan judgement individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan.

2. *Self esteem*

Self esteem merupakan tingkat keyakinan individu bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhannya dengan berpartisipasi dalam organisasi dan membuat perubahan yang lebih baik di dalam organisasi tersebut

3. *Optimism*

Optimism terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bias berhasil dan sukses dalam hidupnya yang bervariasi

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji

penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh job resources terhadap work engagement melalui bournot karyawan industry manufaktur salatiga. Mokhammad Khukaim Barkhowa (2018)	Variable independen job resources Variable dependen work engagement	Job resources secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement
2	Pengaruh job satisfaction, job resources,dan self determination terhadap work engagement karyawan Amaris hotel citra raya	Variable independen job resources Variable dependen work engagement	Job resources secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement
3	Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagemen David dan , Stasya Putri Arisona (2021)	Variable independen job demands Variable dependen work engagement	Hasil penelitian ini menyebutkan variable job demands berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement
4	Pengaruh job demans dan job resources terhadap work engagement pada tenaga pendidikan diperguruan tinggi Anisa Aprilianingsih (2021)	Variable independen job demands dan job resources Variable dependen work engagment	Berdasarkan hasil penelitian job demands dan job resources berpengaruh signifikan terhadap work engagement
5	Pengaruh job demans, job resources dan personal resouces terhadap work	Variable independen job demans,	Hasil penelitian ini menyebutkan variable job

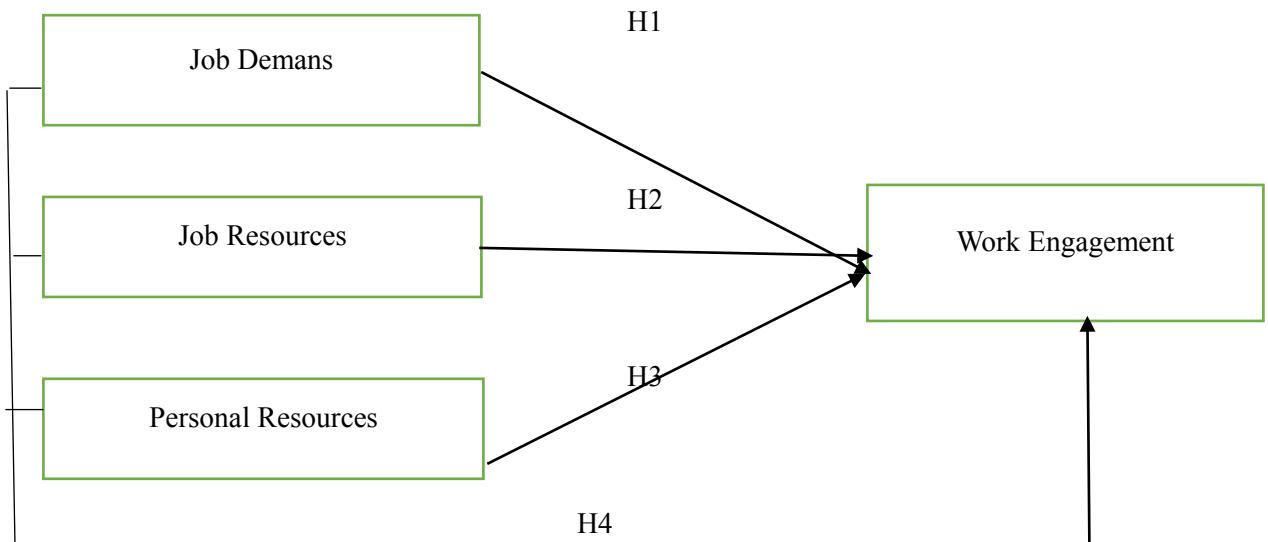
	engagement Diah Restu Ayu (2015)	job resources dan personal resources Variable dependen work engagement	demands, job resources dan personal resources berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement
--	-------------------------------------	---	---

Sumber: Data Diolah, 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuatkan landasan teori dan menguji hipotesa atas suatu penelitian, dalam hal ini kerangka pemikiran yang dianggap benar dan berguna dalam upaya deduksi untuk sampai pada kesimpulan tentang kaitan antara variabel, kerangka pikir juga harus dilengkapi oleh bagan atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antara variabel penelitian, maka dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.1 kerangka pikir



Sumber: Data Diolah, 2023

Dari gambar diatas terdapat dua variabel yaitu yang pertama variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi karna adanya variabel independen. Dalam hal ini variabel terikat (dependen) adalah work engagement (Y) dan yang kedua adalah variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan, variabel independen dalam penelitian ini adalah job demands (X1), job resources (X2), people resources(X3).

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Job Demands terhadap Work Engagement

Job Demands merupakan tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dari perusahaan yang memiliki tujuan, tuntutan pekerjaan biasanya dapat menyebabkan tuntutan pekerjaan, *Job demands* terdiri aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini sering diasosiasikan dengan biaya fisik dan psikologi tertentu.

Meskipun demikian, *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja apabila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha besar yang akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan *burnout*. *Job demands* dapat berubah menjadi pemicu stres ketika upaya yang tinggi dan berkelanjutan diperlukan untuk memenuhi tuntutan tersebut, contoh *job demands* yaitu tingginya tekanan dalam bekerja, lingkungan fisik yang kurang mendukung, dan tuntutan emosional melalui interaksi sosial

Menurut Oktarina, (2017) job demand sebagai beban berlebih yang terbagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pekerjaan yang tidak terselesaikan karena waktu yang tidak cukup merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. job demand merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi.

Job demands dapat memicu ketegangan sehingga dapat meningkatkan kemampuan adaptif karyawan dalam bekerja, namun *job demands* yang berlebihan justru akan dapat memicu stres yang mengharuskan karyawan untuk mengeluarkan usaha lebih ketika menghadapinya, bagi karyawan yang tidak mampu menghadapi tekanan tersebut akan menimbulkan respon negatif seperti kecemasan, depresi serta kelelahan (Ramadhani & Hadi, 2018).

Dari beberapa penelitian sebelumnya, *job demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement* di antaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suhardoyo & Nurjanah (2021) mendapatkan hasil yaitu *job demands* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Nurendra (2018) yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara *job demands* dan *work engagement*.

H₁ : Diduga Job Demands memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Engagement

2.4.2 Pengaruh Job Resource terhadap Work Engagment

job resources adalah sumber daya pekerjaan yang dapat membantu karyawan dalam mengurangi tuntutan beban kerja dan mencapai tujuan kerja. Dengan dimensi *job resources* yaitu *organizational level, Interpersonal level, work level, task Level*. Dan indikator yaitu adanya teknologi, adanya pengawasan, adanya dukungan sosial, motivasi, adanya uraian jabatan (*Job Description*), adanya kontrol pekerjaan, adanya umpan balik (*Feedback*), adanya pelatihan. *Job resources* merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi *job demands* dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal, Sedangkan *job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) oleh karyawan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, menstimulasi pengembangan pembelajaran (Bakker et al. 2016)

Beberapa penelitian terdahulu menunjukan hasil bahwa *job resources* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Penelitian tersebut antara lain yang dilakukan oleh (Barkhowa, 2020) menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh positif pada *work engagement*. Hal ini selaras pula dengan penelitian dari Oshio *et al.*

(2018) yang menjelaskan bahwa *work engagement* secara positif terkait dengan *job resources*.

H₂ : Diduga Job Resources memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Engagement

2.4.3 Pengaruh Personal Resouce terhadap Work Egangment

Personal resources adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka. Menurut Demerouti (2016) juga menegaskan engagement berhubungan dengan sumber daya personal (personal resources) yang pada akhirnya akan memperlihatkan tingkat kinerja. Personal resources adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka.

Menurut Bakker (2016) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self-cocordance*). Karyawan yang memiliki sasaran diri sendiri ini akan memicu peningkatan kinerja dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi.

Sama seperti penelitian yang dilakukan Dian Resti Ayu (2016) *personal resources* berpengaruh terhadap *work engagement* dan merupakan variabel dengan

kontribusi terbesar diantara tiga variabel laten eksogen lainnya. Variabel *personal resources* dicerminkan oleh *self-efficacy*, *self-esteem*, dan optimisme.

H₃ : Diduga Personal Resources memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Engagment

2.4.4 Pengaruh Job demands, Job Resource dan People Resource terhadap Work Engagment

Job demands, job resource dan people resource sangat berpengaruh terhadap work engagment . Jika Job demands, job resource dan people resource berjalan dengan baik maka akan meningkatkan work engagment. Dan apabila Job demands, job resource dan people resource terus diterapkan didalam perusahaan secara terus menerus maka produktifitas pegawai akan semakin meningkat kedepannya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *job demands, job resources dan people resource* merupakan variabel yang dapat memprediksi *work engagement*. saat job resources mencapai tingkat yang tinggi lalu dikombinasi dengan *job demand* dan *people resouce* baik dalam tingkat rendah ataupun tinggi, maka akan menghasilkan *work engagement* serta motivasi yang tinggi dalam diri karyawan (Astisya & Hadi, 2021).

H₄ : Diduga Job Demans, Job Resources dan Personal Resources secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Engagment

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif krelasional. Menurut Suyono(2017) , metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian korelasional bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang timbul secara simetris tanpa memperhatikan suatu variabel lainnya. Nilai yang diuji adalah koefisien korelasi. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi linear sederhana.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sekaran (2011) Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi. Berdasarkan pengertian ini maka dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada

objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek yang diteliti.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang berjumlah 60 responden.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative.

Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Metode sensus yaitu metode yang menggunakan semua populasi menjadi sampel (Sekaran 2011)

Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data Sekunder. Data sekunder yaitu data atau informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah

karyawan, tugas dan wewenang masing-masing bagian yang relevan digunakan sebagai pelengkap di dalam penelitian.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian langsung kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Adapun metode yang dilakukan adalah kuesioner (*Questionnaire*), yaitu mengedarkan daftar pertanyaan/pernyataan yang ditujukan kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang guna mendapatkan data yang lebih baik.

3.4 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1
Defenisi Oprasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator
1	Job Demands (X1)	<i>Job demands</i> merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan dalam sebuah pekerjaan yang membutuhkan adanya upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan yang memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu Han et al. (2019)	Jadwal kerja Beban kerja Muatan kerja	1.Bekerja dibawah tekanan waktu. 2.bekerja dalam waktu yang sempit 1.beban kerja dan waktu yang singkat. 2.bekerja harus cepat. 1.Bekerja dengan kemampuan tertentu 2.Pekerjaan diluar kemampuan karyawan

				3.Peluang mengembangkan kemampuan
2	Job Resource (X2)	<i>Job resources</i> merupakan beberapa aspek yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi Anatama, (2018)	Organisasi Interpersonal Tugas	1.diberikan pelatihan 2.Diberikan waktu untuk pelatihan 3. Diberikan fasilitas di tempat bekerja, 1. Atasan yang memberikan perhatian 2. Atasan yang menerima saran karyawan 3. Atasan yang mampu membuat karyawan bekerja sama 1;Promosi jabatan 2.Mampu membedakan tugas 3.Mengetahui tugas masing masing
3	Personal Resource (X3)	<i>Personal resources</i> adalah sumber daya diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan dari	Self-efficacy	1.Keyakinan dalam perencanaan tugas 2.Keyakinan dalam menyelesaikan

		individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan. Kotze (2018)	Self esteem Optimisme	tugas 3.Keyakinan dalam kemampuan kerja 1.Dihargai atasan 2.Kepuasan dalam hasil kerja 3.Keberanian mengambil resiko 1.Penyelesaian masalah dengan baik 2.Berfikir positif 3.Apresiatif
4	Work Engagment (Y)	<i>Work engagement</i> adalah kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, pada umumnya ditandai oleh adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan (<i>vigor, dedication, absorption</i>) Lesener et al., (2020)	a.vVgor b.Dedication c.Absorption	1.Energi dalam bekerja 2.Beradaptasi dengan baik 3.Kemauan 4.Semangat 1.Pekerjaan yang bermakna 2.Antusias dan bangga 3.Terinspirasi dengan pekerjaan 4.Pengalam dalam bekerja 1.Sulit meninggalkan pekerjaan 2.Kosentrasi dalam bekerja 3.Perhatian terhadap pekerjaan

Menurut Sekaran (2011) mendefinisikan tentang pengertian variabel adalah adapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Berikut adalah definisi operasional variabel pada penelitian ini.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

3.5.1 Sumber Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuisioner pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu, data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sehingga data tersebut sudah tersedia baik dari buku, literatur, artikel serta situs internet dan juga data sekunder perusahaan seperti data perusahaan dan profil kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan kepada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Menurut Sugiyono (2019), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

No	Bobot Nilai (Positif)	Bobot Nilai (Negatif)	Alternatif Jawaban
1	5	1	Sangat Setuju (SS)
2	4	2	Setuju (S)
3	3	3	Netral (N)
4	2	4	Tidak setuju (TS)
5	1	5	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Analisis Deskriptif

Setelah data terkumpul kemudian disajikan kedalam tabel distribusi frekuensi untuk dilakukan analisis deskriptif. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut:

$$Rs = \frac{\sum fi \cdot Wi}{\sum f}$$

Keterangan:

Rs = Rata-rata skor

f = Frekuensi

Wi = Bobot

Menghitung nilai angka persentase masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = Persentase yang dicari

F = Frekuensi

N = Jumlah responden

Untuk mengetahui masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{R_s}{n} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian responden

R = Rata-rata skor jawaban responden (Rerata)

N = Nilai skor maksimum

Menurut Suharsimi (2016) kemudian nilai persentasi dimasukan kedalam kriteria sebagai berikut :

- a. Interval jawaban responden 81%-100% = Sangat Baik
- b. Interval jawaban responden 61%-80% = Baik
- c. Interval jawaban responden 41%-60% = Cukup Baik
- d. Interval jawaban responden 21%-40% = Kurang Baik
- e. Interval jawaban responden 0%-20% = Sangat Tidak Baik

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka

pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid, Ghazali (2019). Untuk menguji tingkat validitas *instruments* pada penelitian ini, maka digunakan rumus *Korelasi Pearson* atau *Product Moments Correlation*:

$$R_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x\Sigma y)}{\sqrt{[\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Dimana

$$R_{xy} = r_{\text{hitung}}$$

r = *Correlation product moment*

x = Skor rata-rata dari x

y = Skor rata-rata dari y

n = Jumlah responden

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui kekonsistennan jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan dari waktu ke waktu. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif. Tidak berbeda bila dilakukan pada subjek yang sama atau untuk menunjukkan adanya kesesuaian sesuatu yang diukur dengan jenis alat Likert yang kita gunakan, dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* Suharsimi (2016) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Jumlah varian total

Atau dengan membuat hasil SPSS yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dimana dari hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel, hasil $\alpha \leq 0,60$ = tidak reliabel. Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *Microsoft Excel 2010* dan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya pengujian statistik, terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik terhadap data yang akan digunakan, uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

3.9.1.1 Uji Normalitas

Analisis statistik adalah alat statistik yang sering digunakan untuk menguji variabel pengganggu atau residual yaitu uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* memiliki distribusi normal dalam model regresi. Pengambilan keputusan dilihat dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$

maka data terdistribusi secara normal. Tetapi sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikan $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

3.9.1.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, (2019) uji multioklinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

3.9.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Santoso (2015), Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians berbeda, disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghazali (2016), Model regresi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pada grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaliknya jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang

teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah teknik menentukan korelasi antara suatu variabel terikat dengan kombinasi dari dua atau lebih variabel bebas. Dalam regresi berganda kesalahan prediksi dapat diperkecil, karena dalam prediksi itu dimasukkan variabel-variabel lain yang berpengaruh dalam prediksi.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk umum dari analisis regresi berganda menurut Idris (2013) adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Work Engagement

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Job Demans

X_2 = Variabel Job Resource

X_3 = Variabel Personal Resource

e = Kesalahan pengganggu (*Error term*)

3.11 Uji Hipotesis

Setelah melaksanakan analisis regresi linear berganda maka dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan program SPSS, pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

3.11.1 Uji t

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji t, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\beta_1}{S\beta_1}$$

Dimana:

β_1 = Koefisien regresi masing-masing variabel

$S\beta_1$ = Standar error dari masing-masing variabel

Hipotesis yang di uji dengan t kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak

Secara sendiri-sendiri variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

- b. Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima secara sendiri-sendiri variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

- c. Menentukan t tabel, tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n - k$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel indenpenden)

3.11.2 Uji F

Uji F ini dipakai untuk membuktikan (menguji hipotesis) dengan tingkat keberartian tertentu seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini, dapat dilakukan dari aplikasi SPSS melalui tabel ANOVA, dapat diketahui dengan rumus:

$$F_{\text{hit}} = \frac{R^2}{(1 - R^2 / n - k - 1)}$$

Keterangan:

K = Banyaknya variabel bebas

N = Besarnya sampel

R^2 = Koefisien korelasi berganda

Hipotesis yang diuji dengan f ratio ini kriterianya adalah sebagai berikut:

- a. $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima: secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.
- b. $f_{\text{hitung}} \leq f_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak: secara bersama-sama variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.
- c. Menentukan f tabel , $df1 = \text{jumlah variabel}-1$, $df2 = n-k$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel indenpenden

df = derajat kebebasan

3.11.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien determinasi merupakan pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara nol dan satu, maka kecocokan model dikatakan cukup untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*independent variable*) dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas (*independen variable*) memberikan hampir semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel terikat (*dependent variable*). Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi Ghozali (2019). Kelemahan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel independen yang digunakan dalam model.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang merupakan lembaga yang membantu wali kota dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan di Kota Padang, khususnya dalam pengelolaan pendidikan dasar dan menengah.

Tugas pokok Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang saat ini, adalah melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan, memimpin dan mengatur penyelenggarannya berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku demi terwujudnya pendidikan berkualitas dan berakhhlak mulia dengan sistem pendidikan yang kondunsif. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang mempunyai beberapa fungsi yaitu perumusan kebijakan bidang pendidikan, pelaksanaan kebijakan bidang pendidikan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pendidikan, pelaksanaan administrasi dinas bidang pendidikan, pengelolaan manajemen bidang pendidikan, pelaksanaan kurikulum pendidikan, pelaksanaan proses perizinan bidang pendidikan, pengelolaan pendidikan di bidang bahasa dan sastra, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait tugas dan fungsinya. Lokasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang

beralamat di Gedung D Universitas Bung Hatta di Jalan Sumatera Ulak Karang, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat.

Bagan struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sesuai dengan peraturan Walikota Padang Nomor 66 tahun 2016, kemudian dengan peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 tahun 2017, Peraturan Walikota Padang Nomor 73 tahun 2017 sebagaimana diubah dengan Peraturan Walikota Padang Nomor 10 tahun 2018 terjadi penyederhanaan organisasi pada jajaran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan dihapuskannya 11 UPTD Pendidikan Kecamatan dan dijadikan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sebagai satuan Pendidikan Non Formal, maka struktur Dinas Pendidikan saat ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, 2024

4.2 Karakteristik Responden

Dari 60 data responden yang telah diolah, penulis mendapatkan gambaran tentang karakteristik responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1
Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentasi
Umur		
18 - 26 Tahun	16	26,6%
27 – 42 Tahun	23	38,3%
43 - 58 Tahun	21	35%
Jumlah	60	100%
Golongan		
I	8	13,3%
II	18	30%
III	27	45%
IV	7	11,6%
Jumlah	60	100%
Lama Bekerja		
1 – 5 Tahun	13	21,6%
6 – 10 Tahun	21	35%
> 15 Tahun	26	43,3%
Jumlah	60	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	42	70%
Perempuan	18	30%
Jumlah	60	100%
Pendidikan		
SMA	6	10%
D3	19	31,6%
S1	27	45%
S2	8	13,3%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil penelitian berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa persentase pengelompokan responden berdasarkan umur yaitu sebanyak 23 karyawan dengan usia 27 – 42 tahun dengan persentase 38,3% ini membuktikan bahwa karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang didominasi usia yang dewasa. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan golongan dimana persentase terbesar yaitu responden dengan Golongan III (Penata) sebanyak 27 karyawan dengan persentase 45% ini membuktikan tingkat golongan karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada Golongan III. Kemudian karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 26 karyawan yang sudah bekerja selama > 15 tahun dengan persentase 49% ini membuktikan karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang didominasi oleh pegawai yang sudah lama dan berpengalaman dalam bekerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dimana persentase terbesar yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 karyawan dengan persentase 70% ini membuktikan karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki laki. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dimana persentase terbesar yaitu responden yang berpendidikan S1 sebanyak 27 karyawan dengan persentase 45% ini membuktikan karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tinggi.

4.3 Instrumen Penelitian

Kegiatan dalam analisis data ialah kegiatan yang dilakukan dengan cara mengelompokan data berdasarkan bagian variabel dan jenis responden dari seluruh responden yang telah didapatkan datanya, lalu menyajikan data dari tiap variable yang diteliti guna melakukan perhitungan untuk megudi hipotesis yang telah diajukan. Adapun analisis yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Uji validitas ini diperoleh dengan menggunakan software SPSS 22. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

1. Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dikatakan valid
2. Apabila $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$ maka dikatakan tidak valid

**Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Job Demans**

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
Job Demans				
1	Jadwal kerja			
1	Di tempat saya bekerja, saya bekerja di bawah tekanan waktu.	0.483	0.2542	Valid
2	Di tempat saya bekerja, saya harus mengerjakan pekerjaan dalam kurun waktu yang sempit.	0.744	0.2542	Valid

	Beban kerja			
3	Di tempat saya bekerja, saya memiliki beban pekerjaan yang banyak dalam waktu yang singkat.	0.599	0.2542	Valid
4	Di tempat saya bekerja, saya dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan cepat.	0.650	0.2542	Valid
	Muatan kerja			
5	Di tempat saya bekerja, saya memiliki banyak pekerjaan yang membutuhkan kemampuan tertentu.	0.572	0.2542	Valid
6	Di tempat saya bekerja, saya memiliki pekerjaan yang di luar kemampuan saya.	0.620	0.2542	Valid
7	Di tempat saya bekerja, saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan.	0.507	0.2542	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa variabel job demands nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,2227$), semua indikator masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga indikator yang valid tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Job Resources

	Job Resources	r-hitung	r-tabel	Ket
No	Organisasi			
1	Di tempat saya bekerja, saya diberikan kesempatan berupa pelatihan untuk mengasah kemampuan saya dalam bekerja.	0.682	0.2542	Valid
2	Di tempat saya bekerja, saya diberikan waktu pelatihan yang rutin	0.704	0.2542	Valid
3	Di tempat saya bekerja, saya diberikan	0.615	0.2542	Valid

	fasilitas yang cukup dalam bekerja			
	Interpersonal			
4	Di tempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya.	0706	0.2542	Valid
5	Di tempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang memperhatikan apa yang saya katakan	0.549	0.2542	Valid
6	Di tempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang berhasil membuat orang bekerjasama.	0.461	0.2542	Valid
	Tugas			
7	Di tempat saya bekerja, saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.	0.590	0.2542	Valid
8	Di tempat saya bekerja, saya mampu membedakan peran rekan kerja lain dalam satu departemen	0.550	0.2542	Valid
9	Di tempat saya bekerja, saya mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya	0.535	0.2542	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa variabel job resources nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,2227$), semua indikator masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga indikator yang valid tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Personal Resource

	Personal Resources	r-hitung	r-tabel	Ket
	Self-efficacy			
1	keyakinan karyawan pada	0.574	0.2542	Valid

	kemampuannya untuk melakukan perencanaan dan pengaturan diri dalam menyelesaikan pekerjaan			
2	keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki derajat kesulitan yang bervariasi	0.565	0.2542	Valid
3	keyakinan karyawan pada kemampuannya terhadap pekerjaannya merupakan keahlian yang dapat diandalkan untuk sukses	0.540	0.2542	Valid
Self-esteem:				
4	karyawan merasa dihargai menjalankan pekerjaannya	0.597	0.2542	Valid
5	karyawan merasa puas akan hasil kerjanya	0.585	0.2542	Valid
6	karyawan berani mengambil resiko demi kemajuan	0.617	0.2542	Valid
Optimisme				
7	memandang permasalahan besar atau kecil dapat terselesaikan dengan baik	0.578	0.2542	Valid
8	menghentikan pemikiran negatif dan banyak hal segi positif dan berpikir logis	0.617	0.2542	Valid
9	meningkatkan kekuatan apresiatif seperti menikmati apa yang terjadi di dunia	0.578	0.2542	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa variabel personal resources nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2227), semua indikator masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga indikator yang valid tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Work Engagment

	Work Engagment	r-hitung	r-tabel	Ket
	Vigour			
1	Saya memiliki energi yang besar dalam melakukan pekerjaan.	0.563	0.2542	Valid
2	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan tetap teguh dalam melakukan pekerjaan.	0.638	0.2542	Valid
3	Saya memiliki kemauan untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan	0.685	0.2542	Valid
4	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.601	0.2542	Valid
	Dedication			
5	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan bermakna.	0.465	0.2542	Valid
6	Saya selalu bersikap antusias dan bangga dengan pekerjaan saya.	0.497	0.2542	Valid
7	Saya merasa terinspirasi dan tertantang dengan pekerjaan saya.	0.641	0.2542	Valid
8	Saya menjadikan pekerjaan yang saya lakukan sebagai pengalaman yang berharga.	0.496	0.2542	Valid
	Absorption			
9	Saya merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya.	0.495	0.2542	Valid
10	Saya selalu berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja.	0.482	0.2542	Valid
11	Saya merasa perhatian saya tersita oleh pekerjaan yang saya kerjakan	0.427	0.2542	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa variabel work engagment nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,2227$), semua indikator masing-masing

variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga indikator yang valid tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.3.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan ,ketelitian atau keakuratan yang ditujukan oleh instrumen pengukuran. Atau dengan membuat hasil SPSS yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dari hasil $\alpha > 0,60$ = Reliabel, hasil $\alpha \leq 0,60$ = tidak reliabel.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha	Keterangan
1.	Job Demans (X1)	0,690	0,60	Reliabel
2.	Job Resource (X2)	0,764	0,60	Reliabel
3.	Personal Resource (X3)	0,738	0,60	Reliabel
4.	Work Engagment(Y)	0,748	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer 2024 (Diolah)

Menurut Ghazali (Ghazali, 2016), uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kelompok, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji reliabilitas, dari masing-masing variabel penelitian untuk reliabilitas kuisioner semua variabel dinyatakan reliabel, jadi kuisioner telah memenuhi syarat sebagai alat pengumpulan data.

4.4 Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Job Demans, Job Resource ,personal Resource terhadap Work Engagment Dinas Pendidikan Kota Padang. Penyajian data masing masing variabel adalah dalam bentuk distribusi frekuensi di mana masing-masing responden memberikan penilaian sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kriteria nilai tingkatan pencapaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. 81% - 100% : Sangat Baik
2. 61% - 80% : Baik
3. 41% - 60% : Cukup Baik
4. 21% - 40% : Kurang Baik
5. 0% - 20% : Tidak Baik

Tabel 4.7
Tingkat Capaian Responden (TCR) Job Demans

No	Pernyataan Job Demans	TCR	Ket
1	Di tempat saya bekerja, saya bekerja di bawah tekanan waktu.	68,33%	Baik
2	Di tempat saya bekerja, saya harus mengerjakan pekerjaan dalam kurun waktu yang sempit.	76,66%	Baik
3	Di tempat saya bekerja, saya memiliki beban pekerjaan yang banyak dalam waktu yang singkat.	67,66%	Baik
4	Di tempat saya bekerja, saya dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan cepat.	70,33%	Baik

5	Di tempat saya bekerja, saya memiliki banyak pekerjaan yang membutuhkan kemampuan tertentu.	73,66%	Baik
6	Di tempat saya bekerja, saya memiliki pekerjaan yang di luar kemampuan saya.	78,66%	Baik
7	Di tempat saya bekerja, saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan.	62%	Baik

Sumber: Data Diolah, 2024

Dilihat dari tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa variabel Job Demans persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan."Di tempat saya bekerja, saya memiliki pekerjaan yang di luar kemampuan saya. yaitu dengan persentasi 78,6%," sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, "Di tempat saya bekerja, saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan.yaitu dengan persentase 62%."

Tabel 4.8
Tingkat Capaian Responden (TCR) Job Resources

	Job Resources	TCR	Ket
1	Di tempat saya bekerja, saya diberikan kesempatan berupa pelatihan untuk mengasah kemampuan saya dalam bekerja.	78%	Baik
2	Di tempat saya bekerja, saya diberikan waktu pelatihan yang rutin	81.66%	Sangat Baik
3	Di tempat saya bekerja, saya diberikan fasilitas yang cukup dalam bekerja	84,66%	Sangat Baik
4	Di tempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya.	81,66%	Sangat Baik
5	Di tempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang memperhatikan apa yang saya katakan	84%	Sangat Baik
6	Di tempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang berhasil membuat orang bekerjasama.	83%	Sangat Baik
7	Di tempat saya bekerja, saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.	77%	Baik
8	Di tempat saya bekerja, saya mampu membedakan peran rekan kerja lain dalam satu departemen	78%	Baik
9	Di tempat saya bekerja, saya mengetahui apa	83%	Sangat

	yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya		Baik
--	--	--	------

Sumber: Data Diolah, 2024

Selanjutnya dilihat dari tabel 4.8 variabel Job Resource persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, “Di tempat saya bekerja, saya diberikan fasilitas yang cukup dalam bekerja yaitu dengan persentasi 84,6%”, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan “Di tempat saya bekerja, saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. yaitu dengan persentase 77%.”

Tabel 4.9
Tingkat Capaian Responden (TCR) Personal Resources

	Personal Resources	TCR	Ket
1	keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk melakukan perencanaan dan pengaturan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	82,33%	Sangat Baik
2	keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki derajat kesulitan yang bervariasi	80,66%	Sangat Baik
3	keyakinan karyawan pada kemampuannya terhadap pekerjaannya merupakan keahlian yang dapat diandalkan untuk sukses	78,66%	Baik
4	karyawan merasa dihargai menjalankan pekerjaannya	83,66%	Sangat Baik
5	karyawan merasa puas akan hasil kerjanya	82%	Sangat Baik
6	karyawan berani mengambil resiko demi kemajuan	83%	Sangat Baik
7	memandang permasalahan besar atau kecil dapat terselesaikan dengan baik	79,67%	Baik
8	menghentikan pemikiran negatif dan banyak hal segi positif dan berpikir logis	77,33%	Baik
9	meningkatkan kekuatan apresiatif seperti menikmati apa yang terjadi di dunia	78,33%	Baik

Sumber: Data Diolah, 2024

Berikutnya dilihat dari tabel 4.9 variabel Personal Resource persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, “Karyawan merasa dihargai menjalankan pekerjaannya yaitu dengan persentasi 83,66%,” sedangkan persentase terendah terdapat pada

pernyataan, “Menghentikan pemikiran negatif dan banyak hal segi positif dan berpikir logis yaitu dengan persentase 77,3%.”

Tabel 4.10
Tingkat Capaian Responden (TCR) Work Engagment

	Work Engagment	TCR	Ket
1	Saya memiliki energi yang besar dalam melakukan pekerjaan.	74,66%	Baik
2	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan tetap teguh dalam melakukan pekerjaan.	72,66%	Baik
3	Saya memiliki kemauan untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan	71,66%	Baik
4	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	77,66%	Baik
5	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan bermakna.	78%	Baik
6	Saya selalu bersikap antusias dan bangga dengan pekerjaan saya.	80%	Sangat Baik
7	Saya merasa terinspirasi dan tertantang dengan pekerjaan saya.	81%	Sangat Baik
8	Saya menjadikan pekerjaan yang saya lakukan sebagai pengalaman yang berharga.	83,66%	Sangat Baik
9	Saya merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya.	81,66%	Sangat Baik
10	Saya selalu berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja.	86%	Sangat Baik
11	Saya merasa perhatian saya tersita oleh pekerjaan yang saya kerjakan	87%	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah, 2024

Kemudian dilihat dari tabel 4.10 variabel Work Engagment TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, “Saya merasa perhatian saya tersita oleh pekerjaan yang saya kerjakan yaitu dengan persentasi 87%,” sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan “Saya memiliki kemauan untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan yaitu dengan persentase 71,6 %.”

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang kedua dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusannya menurut Ghozali (216) adalah sebagai berikut:

1. Jika angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39614872
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.084
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari signifikansi 0,05 hal ini bahwa semua variabel telah terdistribusi secara normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (Ghozali, 2016), multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasiantar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (Varian Inflation Factor) pada model regresi dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $VIF \geq 10$, maka terdapat masalah multikolinieritas.

Jika $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.316	7.041		2.175	.034		
Job Demans	.832	.147	.596	5.656	.000	.998	1.002
Job Resource	.232	.132	.126	2.239	.002	.960	1.041
Personal Resource	.180	.120	.161	2.503	.000	.962	1.039

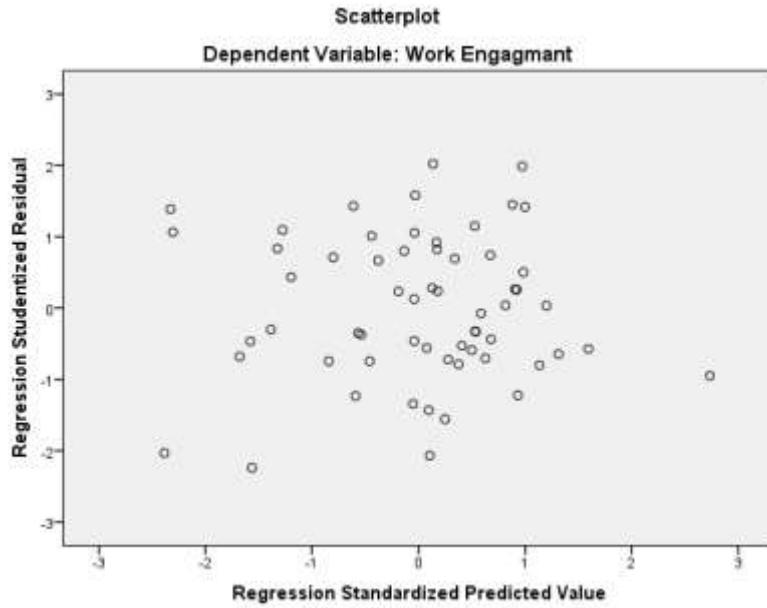
a. Dependent Variable: Work Engagmant

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Dari tabel 4.12 di atas terlihat bahwa hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa, tidak terdapat variabel dengan nilai VIF yang lebih besar dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (Ghozali, 2016), model regresi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pada grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaliknya jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas



Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Dapat dilihat dari gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa apabila titik tidak membentuk sebuah pola tertentu dan tersebar secara acak maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *job demands* (X_1), *job resources* (X_2), dan *personal resources* (X_3) terhadap *work engagement* (Y). Dari pengolahan data dengan SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.316	7.041		2.175	.034		
Job Demans	.832	.147	.596	5.656	.000	.998	1.002
Job Resource	.232	.132	.126	2.239	.002	.960	1.041
Personal Resource	.180	.120	.161	2.503	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: Work Engagment

Sumber: Data Primer 2024 (Diolah

Dapat dilihat dari tabel 4.13 di atas maka dapat diketahui bahwa hasil dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 15.316 + 0.832 X_1 + 0.232 X_2 + 0.180 X_3 + \epsilon$$

Interpretasi persamaan di atas:

Nilai konstanta dari persamaan di atas adalah 15.316. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh Job Demans, Job Resorce dan Personal Resource nilainya positif sebesar 6,977.

Job Demans (X_1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0, 832 berarti Job Demans memiliki hubungan yang positif dengan Work Engagment. Hal ini

menunjukkan jika Job Demans ditingkatkan satu satuan maka Work Engagment akan mengalami kenaikan sebesar 0, 832 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Job Resource (X_2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0, 232 berarti Job Resource memiliki hubungan yang positif dengan Work Engagment. Hal ini menunjukkan jika Job Resources ditingkatkan satu satuan maka Work Engagment akan mengalami peningkatan sebesar 0, 232 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Personal Resources (X_3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,180 berarti Personal Resources memiliki hubungan yang positif dengan Work Engagment. Hal ini menunjukkan jika Personal Resources ditingkatkan satu satuan maka Work Engagment akan mengalami kenaikan sebesar 0, 180 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

4.7 Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini adalah membuat kesimpulan sementara untuk melakukan penyanggahan atau pembedaran dari masalah yang akan diteliti sebagai wahana untuk menetapkan kesimpulan. Langkah-langkah dalam analisisnya adalah sebagai berikut:

4.7.1 Uji t

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.14
Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.316	7.041		2.175	.034		
Job Demans	.832	.147	.596	5.656	.000	.998	1.002
Job Resource	.232	.132	.126	2.239	.002	.960	1.041
Personal Resource	.180	.120	.161	2.503	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: Work Engagment

Sumber: Data Diolah Tahun, 2024

Dilihat dari tabel 4.14 di atas, variabel Job Demans mempunyai nilai t-hitung $5,656 > t\text{-tabel } 1,671$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dilihat dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel job demans mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Memperhatikan hasil uji t test ini, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa job demans mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang dapat diterima.

Variabel job resources mempunyai nilai t-hitung $2,239 > t\text{-tabel } 1.671$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dilihat hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel job resource mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Memperhatikan hasil uji t test ini, maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa job resource mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang dapat diterima. Semakin tinggi job resource maka akan semakin tinggi pula work engagement terhadap pekerjaannya.

Variabel personal resources mempunyai nilai t-hitung $2,503 > t\text{-tabel } 1.671$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dilihat hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel personal resources mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Memperhatikan hasil uji t test ini, maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa personal resources mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang dapat diterima.

4.7.2 Uji F

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi, pelatihan dan keterampilan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Berikut adalah nilai F hitung dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	416.104	3	138.701	11.414	.000 ^b
Residual	680.496	56	12.152		
Total	1096.600	59			

a. Dependent Variable: Work Engagmant

b. Predictors: (Constant), Personal Resources, Job Demans, Job Resources

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yaitu $11,414 >$ dari nilai F-tabel $2,72$ dan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel job demans (X_1), job resources (X_2), personal resources (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu work engagement.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur koefisien determinasi berganda (R^2) untuk mengukur seberapa besar pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependen*.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.479	.446	3.48593

a. Predictors: (Constant), Personal Resources, Job Demands, Job Resources

b. Dependent Variable: Work Engagment

Pada tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,446 hal ini berarti 44% variabel work engagement dapat dijelaskan oleh variabel job demands (X_1), job resources (X_2), personal resources (X_3) sedangkan sisanya ($100\%-44\% = 56\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini seperti kompetensi, pelatihan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work Engagement*

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job demands dinyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang dapat diterima.

Hal ini menunjukan bahwa job demands adalah keadaan karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang ditinjau dari beban kerja yang dapat menjadi sebuah tekanan

pada seseorang, maka jika tekanan dalam pekerjaan berkurang maka produktifitas kerja karyawan meningkat dan berdampak baik terhadap organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh David dan, Stasya Putri Arisona (2021) menyimpulkan bahwa job demands memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

4.8.2 Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job resources dinyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang dapat diterima.

Hal ini menunjukan bahwa apabila job resources di tingkatkan oleh perusahaan maka work engagement karyawan dalam pekerjaan pasti akan meningkat dan juga pimpinan selalu memperhatikan job resource pada karyawan.

Hasil ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mokhammad Khukaim Barkhowa (2018) yang menunjukkan bahwa job resources berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap work engagement, sehingga dapat diartikan bahwa adanya peningkatan job resources akan terjadi pula pertambahan tingkat work engagement pada tenaga kependidikan.

4.8.3 Pengaruh Personal Resources Terhadap Work Engagement

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel personal resources dinyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa personal resources adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka. personal resource yang baik dapat meningkatkan work engagement, karna lingkungan kerja sangat memiliki pengaruh terhadap karyawan, Personal resources yang baik akan mendorong rasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi akan semakin meningkat dan akan tercapai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Diah Restu Ayu (2015) yang menyimpulkan bahwa personal resource memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.

4.8.4 Pengaruh Job Demands, Job Resorces dan Personal Resources Terhadap Work Engagement

Dari hasil Uji simultan yang memiliki F-hitung yaitu $11,414 >$ dari nilai F-tabel 2.72 dan nilai signifikansi adalah sebesar $0.000 < 0.05$. Job Demands, Job Resorces dan Personal Resources memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement di Dinas Pendidikan Kota Padang

Untuk pengujian pengaruh secara bersama-sama dapat juga dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Jika nilai R^2 adalah 0,446 hal ini berarti 44% variabel work engagement dapat dijelaskan oleh variabel Job Demans, Job Resorces dan Personal Resources. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwan Job Demans , Job Resorces dan Personal Resources, berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Variabel job demands memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Variabel job resources memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
3. Variabel personal resources memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
4. Variabel Job Demands, Job Resources dan Personal Resources memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement di Dinas Pendidikan Kota Padang.

5.2 Saran

Untuk memenuhi referensi selanjutnya, beberapa saran berikut dapat dipertimbangkan:

- 1 Disarankan Dinas Pendidikan Kota Padang dapat melihat atau lebih memperhatikan potensi yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan dan memberikan arahan kepada setiap karyawan dan tidak lupa memberikan semangat terhadap

karyawan dalam bekerja seperti memberi apresiasi. Sehingga karyawan bisa lebih leluasa untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, maka akan berdampak baik terhadap keberlangsungan organisasi.

- 2 Disarankan Dinas Pendidikan Kota Padang agar dapat memberi kesempatan untuk promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki keunggulan dalam bekerja, sehingga hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan, apa bila karyawan tersebut antusias dan semangat dengan pekerjaan yang dimilikinya ini juga akan berdampak baik terhadap organisasi.
- 3 Disarankan Dinas Pendidikan Kota Padang agar lebih memperhatikan bagaimana cara supaya pemikiran negatif yang terjadi ditempat kerja bisa dikurangi karna ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan Perusahaan harus memberikan arahan yang positif terhadap karyawan secara penuh dalam bekerja, hal ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- (Albana, 2019; Candra et al., 2020; Setyawati & Nugrohoseno, 2019; Sidqi & Subiyantoro, 2020; Tjandra et al., 2023; Utami & Sylvia, 2021)
- Albana, H. (2019). Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Work Engagement di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 210–219. www.indonesia-investments.com,
- Aprilianingsih, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Barkhowa, M. K. (2020). Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement melalui Burnout Karyawan Industri Manufaktur Di Salatiga. *Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 241–261. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.241-261>
- Candra, W. G. L., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2020). The Effect of Job Resources and Personal Resources on Turnover Intention Through Work Engagement as a Mediator on Operational Employee. 478(Ticash), 435–442. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.067>
- Ghozali. (2019). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. (2015). Dasar-Dasar Ekonometrika (5th ed.). Salemba Empat.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>
- Louhenapessy, F., Idulfilastri, R. M., & Suyasa, P. T. Y. S. (2020). PERAN JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP WORK- FAMILY ENRICHMENT PADA GURU DI SEKOLAH X Keluarga merupakan satuan sistem sosial terkecil . Kehidupan individu bermula dari dalam guru dan siswa terlihat bahwa jumlah guru dan murid sudah proporsional , y. 4(2), 458–467.
- Sekaran, U. (2011). Research Methods For Business (Metodologi Penelitian Bisnis).

- Salemba Empat.
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Sidqi, R. Y., & Subiyantoro, A. (2020). YANG DIMEDIASI OLEH WORK ENGAGEMENT PADA DIREKTORAT KEMAHASISWAAN. 45–60.
- Suharsimi, A. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Tjandra, G. S., Dewanti, A. S., & Saraswati, K. D. H. (2023). PERAN JOB RESOURCES TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN SEKTOR F & B , STUDI KASUS PADA PT X JAKARTA Pandemi Corona Virus Diseases (COVID-19) telah memberikan pengaruh negatif pada seluruh dunia , terutama sektor industri dan karyawan . Data yang tel. 1(1), 1–9.
- Utami, N. Y., & Sylvia, V. S. S. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention Karyawan Godrej Indonesia. *Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 76–82. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/63>
- Wahyuni, S., Bellani, E., & Zukahir, M. (2023). Peran Personal Resource dalam Mengurangi Stress pada Petugas Lapas. 8(1), 347–355.
- (Aprilianingsih, 2022; Ayu et al., 2015, 2015; Barkhowa, 2020; Jazilah, 2020; Louhenapessy et al., 2020; Wahyuni et al., 2023)(Aprilianingsih, 2022; Ayu et al., 2015, 2015; Barkhowa, 2020; Jazilah, 2020; Louhenapessy et al., 2020; Wahyuni et al., 2023)
- Robbins, S. ., & Judge, T. (2016). Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba Empat
- Nawawi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press.
- Florenzia Louhenapessy1, R. M. (2020). PERAN JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP WORK-FAMILY ENRICHMENT PADA GURU DI SEKOLAH X. Vol. 4, No. 2, Oktober 2020:, 458-467.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12.
- Jazilah, B. (2020). Analisis pengaruh job demand terhadap work engagement melalui burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038-1049.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement.

- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173-184.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh perceived organizational support, job demands, dan job satisfaction terhadap work engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920-930.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12.
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement guru. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207-223.
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173-184.
- Jazilah, B. (2020). Analisis pengaruh job demand terhadap work engagement melalui burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038-1049.
- Najla, E. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi*, 53-60.
- Mulyadi, M. R. V., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian IT PT X. *Jurnal Riset Psikologi*, 45-52.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12.
- Saputra, A. (2019). Analisis Pengaruh Job Demands, Job Resources, dan Personal Resources Terhadap Work Engagement (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement.
- Larasati, P. H. G., Srimulyani, V. A., & Farida, F. A. (2022). PERAN MEDIASI MEANING IN WORK DAN PERSONAL RESOURCES PADA PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP WORK ENGAGEMENT. *Among Makarti*, 15(2).
- Jazilah, B. (2020). Analisis pengaruh job demand terhadap work engagement melalui

burnout. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(3), 1038-1049.

LAMPIRAN

TCR

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
3.41666 7	3.83333 3	3.38333 3	3.51666 7	3.6833 3	3.9333 3	3.1
68.3333 3	76.6666 7	67.6666 7	70.3333 3	73.666 7	78.666 7	62

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
3.95	4.08333 3	4.23333 3	4.08333 3	4.2	4.15	3.85	3.9	4.15
79	81.6666 7	84.6666 7	81.6666 7	84	83	77	78	83

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
4.11666 7	4.03333 3	3.93333 3	4.18333 3	4.1	4.15	3.98 3	3.86666 7	3.91666 7
82.3333 3	80.6666 7	78.6666 7	83.6666 7	82	83	79.6 7	77.3333 3	78.3333 3

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
3.73333 3	3.63333 3	3.58333 3	3.88333 3	3.9	4	4.05	4.18333 3	4.08333 3	4.3	4.3 5
74.6666 7	72.6666 7	71.6666 7	77.6666 7	78	80	81	83.6666 7	81.6666 7	86	87

TABULASI

Job Demans							Job Resource												
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9				
4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3		31		
4	4	4	4	4	4	2	6	2		4	5	5	4	5	3	2	5	35	
4	4	4	5	4	5	4	0	3		4	4	4	4	4	4	4	5	37	
4	4	4	4	3	4	3	6	2		4	4	4	4	4	4	3	4	35	
5	5	3	4	3	3	3	6	2		5	4	5	5	5	2	5	4	5	40
5	2	2	2	2	2	2	4	9	1		5	5	5	5	5	5	3	5	43
2	2	2	2	4	5	3	0	2		4	3	4	4	4	5	4	4	3	35
2	2	2	3	2	2	3	6	1		4	4	4	4	3	5	5	4	4	37
3	3	4	3	4	4	3	4	2		4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
3	3	3	2	3	3	3	3	0	2		4	4	4	4	5	5	4	4	38
4	4	3	4	3	3	4	5	2		4	4	4	4	5	4	3	3	5	36
3	3	3	2	3	4	3	3	1	2		4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	3	4	4	4	4	7	2		4	4	4	4	3	4	3	4	34
2	2	3	2	3	3	3	3	8	1		3	3	4	3	3	3	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	4	2	2		5	4	5	4	4	4	3	4	35

3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	34
4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	37
4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	40
3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	5	3	4	4	35
3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	3	2	8	3	4	4	3	3	4	4	5	4	34
3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	5	3	3	3	5	33
3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
3	3	3	2	5	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	2	3	4	36
4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
3	3	3	2	3	3	3	2	0	4	4	4	3	3	4	3	2	4	31
3	3	2	3	3	4	1	1	9	5	5	5	4	4	4	3	3	4	37
3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	3	4	3	3	3	2	6	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
3	4	3	4	4	5	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
3	4	3	4	4	5	3	2	6	4	5	5	5	5	4	5	4	4	42

4	5	3	4	4	4	3	2 7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	5	2	4	4	4	3	2 6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
3	5	3	4	3	3	2	2 3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
3	5	3	5	4	4	3	2 7	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
3	5	4	3	3	4	3	2 5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	5	3	2 9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
3	3	4	5	5	5	1	2 6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
3	5	3	5	4	5	2	2 7	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
3	5	3	4	3	4	4	2 6	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
4	5	4	4	4	4	1	2 6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	3	4	3	3	4	2 5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	3	4	3	5	4	2 7	3	3	4	3	4	4	3	3	4	31
4	4	3	4	4	4	3	2 6	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
3	4	3	5	5	4	1	2 5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	32
1	3	3	4	4	4	4	2 3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	39
3	4	3	4	3	3	4	2 4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
3	4	4	5	4	4	3	2 7	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41

4	5	3	4	4	4	4	2	8	3	4	4	4	5	4	3	4	4	35
4	3	4	4	4	4	3	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	3	5	4	5	3	2	8	3	3	4	5	4	4	3	3	5	34
2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	5	2	35
3	5	4	4	5	4	4	2	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	3	4	5	4	2	7	5	4	4	5	4	5	5	4	5	41
4	3	3	4	4	5	4	2	7	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
4	5	5	2	4	4	3	2	7	3	3	4	3	5	4	3	3	4	32
4	5	5	3	3	4	3	2	7	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
5	5	5	3	4	4	2	2	8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	3	4	4	4	4	4	2	7	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
Personal Resource												Work Engagment						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	0	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	3	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	4	4	5	4	3	3	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3

4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	2	5	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3
5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	9	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	8
4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	6	2	2	2	4	5	3	3	2	2	3	4	2
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	1
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	9	3	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	3
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	5	9
3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2
3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	2	3	2	3	3	4	5	5	5	5	4	1
3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	0	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	9
4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	7	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	9
3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	8
5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	0
5	4	4	4	4	5	5	3	4	8	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	6	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	7	

4	4	4	4	5	5	4	4	5	3 9	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	5	3	3	3	3 3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4 1
4	5	4	5	5	4	3	3	4	3 7	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	2	3	2 8	3	3	2	5	4	3	3	4	4	3	5	3 9
5	5	3	4	4	4	4	4	5	3 8	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4
3	4	5	5	5	4	4	3	2	3 5	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3 7
4	4	2	3	3	3	4	3	3	2 9	3	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3 2	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5	5	3 8	5	3	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4 3
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4 0	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3 8	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3 5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	3	4	5	4	3 6	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4 3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4 0	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3 8	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4
5	5	3	3	5	3	5	4	4	3 7	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4 5

5	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	1
4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	9	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	6
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	2
5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	1	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	7
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	6	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	9
4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	7	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	6
5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	0	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	3	4	4	4	3	2	4	5	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	8
5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	2	5	4	4	4	3	6	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	2
5	4	4	4	4	3	4	2	5	3	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5
4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	7
4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	9	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	7

3	4	4	5	5	4	2	4	5	3 6	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4 4
4	4	4	4	3	4	3	5	4	3 5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5 9
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4 3
3	4	4	4	4	4	3	2	3	3 1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4 3
3	3	4	4	2	4	2	2	2	2 6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4 7

No	Pernyataan Job Demans	STS	TS	KS	S	SS
	Jadwal kerja					
1	Di tempat saya bekerja, saya bekerja di bawah tekanan waktu.					
2	Di tempat saya bekerja, saya harus mengerjakan pekerjaan dalam kurun waktu yang sempit.					
	Beban kerja					
3	Di tempat saya bekerja, saya memiliki beban pekerjaan yang banyak dalam waktu yang singkat.					
4	Di tempat saya bekerja, saya dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan cepat.					
	Muatan kerja					
5	Di tempat saya bekerja, saya memiliki banyak pekerjaan yang membutuhkan kemampuan tertentu.					
6	Di tempat saya bekerja, saya memiliki pekerjaan yang di luar kemampuan saya.					
7	Di tempat saya bekerja, saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan.					

Job Resources

	Organisasi					
1	Di tempat saya bekerja, saya diberikan kesempatan berupa pelatihan untuk mengasah kemampuan saya dalam bekerja.					

2	Di tempat saya bekerja, saya diberikan waktu pelatihan yang rutin				
3	Di tempat saya bekerja, saya diberikan fasilitas yang cukup dalam bekerja				
	Interpersonal				
4	Di tempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya.				
5	Di tempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang memperhatikan apa yang saya katakan				
6	Di tempat saya bekerja, saya memiliki atasan yang berhasil membuat orang bekerjasama.				
	Tugas				
7	Di tempat saya bekerja, saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.				
8	Di tempat saya bekerja, saya mampu membedakan peran rekan kerja lain dalam satu departemen				
9	Di tempat saya bekerja, saya mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya				

Personal Resources

Self-efficacy					
1	keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk melakukan perencanaan dan pengaturan diri dalam menyelesaikan pekerjaan				
2	keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki derajat kesulitan yang bervariasi				
3	keyakinan karyawan pada kemampuannya terhadap pekerjaannya merupakan keahlian yang dapat diandalkan untuk sukses				
	Self-esteem:				
4	karyawan merasa dihargai menjalankan pekerjaannya				
5	karyawan merasa puas akan hasil kerjanya				
6	karyawan berani mengambil resiko demi kemajuan				
	Optimisme				
7	memandang permasalahan besar atau kecil dapat terselesaikan dengan baik				
8	menghentikan pemikiran negatif dan banyak hal				

	segi positif dan berpikir logis					
9	meningkatkan kekuatan apresiatif seperti menikmati apa yang terjadi di dunia					

Work Engagment

	Vigour					
1	Saya memiliki energi yang besar dalam melakukan pekerjaan.					
2	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan tetap teguh dalam melakukan pekerjaan.					
3	Saya memiliki kemauan untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan					
4	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Dedication					
5	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan bermakna.					
6	Saya selalu bersikap antusias dan bangga dengan pekerjaan saya.					
7	Saya merasa terinspirasi dan tertantang dengan pekerjaan saya.					
8	Saya menjadikan pekerjaan yang saya lakukan sebagai pengalaman yang berharga.					
	Absorption					
9	Saya merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya.					
10	Saya selalu berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja.					
11	Saya merasa perhatian saya tersita oleh pekerjaan yang saya kerjakan					

		Job Demands
X1.1	Pearson Correlation	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1.2	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1.3	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1.4	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1.5	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1.6	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1.7	Pearson Correlation	.507
	Sig. (2-tailed)	.414
	N	60
Job Demands	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

		Job Resource
X2.1	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2.2	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	60
X2.3	Pearson Correlation	.615*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2.4	Pearson Correlation	.706*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2.5	Pearson Correlation	.549*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2.6	Pearson Correlation	.461*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2.7	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2.8	Pearson Correlation	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2.9	Pearson Correlation	.535*
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
Job Resource	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

	Personal Resource
X3.1	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)

	N	60
X3.2	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X3.3	Pearson Correlation	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X3.4	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X3.5	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X3.6	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X3.7	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X3.8	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X3.9	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Personal Resource	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

		Work Engagment
Y1.1	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y1.2	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y1.3	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y1.4	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y1.5	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y1.6	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y1.7	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y1.8	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y1.9	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y1.10	Pearson Correlation	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	60
Y1.11	Pearson Correlation	.427
	Sig. (2-tailed)	.081
	N	60
Work Engagmant	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	11

Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.316	7.041		2.175	.034		
Job Demands	.832	.147	.596	5.656	.000	.998	1.002
Job Resource	.232	.132	.126	2.239	.002	.960	1.041
Personal Resource	.180	.120	.161	2.503	.000	.962	1.039

Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	416.104	3	138.701	11.414	.000 ^b
Residual	680.496	56	12.152		
Total	1096.600	59			

a. Dependent Variable: Work Engagment

b. Predictors: (Constant), Personal Resource, Job Demands, Job Resource

Uji Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.479	.446	3.48593

a. Predictors: (Constant), Personal Resource, Job Demands, Job Resource

b. Dependent Variable: Work Engagment

t tabel

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103

28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	

74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143

59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290

96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

f tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80

75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78