

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Aktar, A., & Pangil, D. F. (2017). The Relationship between Employee Engagement, HRM practices and Perceived Organizational Support: Evidence from Banking Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(3), 2162–3058. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i3.11353%0D>
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Anitha, J. (2014). Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance. *International Journal Of Productivity And Performance Management.*, 63(3), 308–323.
- Anoraga, P. (2004). *Manajemen Bisnis* (ketiga). Rineka Cipta.
- Arthur A. Thompson, M. A. (2016). *Crafting and executing strategy: the quest for competitive advantage, concepts and readings*. McGraw-Hill Education.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2010). The Crossover of Work Engagement Between Working Couples: A Closer Look at The Role of Empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–236.
- Consulting, G. (2017). *Employee Engagement*. Washington D.C
- Daryono. (2008). *Identifikasi dan analisis peningkatan tingkat engagement.pegawai pt. x*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Dernovsek. (2008). *Creating highly engaged and committed employee starts at the top and ends at the bottom line Credit Union Magazine*. Credit Union National Association.
- Dunham, R. ., Grube, J. ., & Castaneda, M. . (2014). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370–380.
- Emzir. (2013). *Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif dan kualitatif*.

- Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Finney, M. I. (2010). *Engagement: Cara pintar mencurahkan kemampuan terbaik untuk perusahaan*. PPM.
- Finthariasari, M. (2019). *Variable Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention In Conventional Banks Employees At Bengkulu City*. Universitas Bengkulu.
- Ghozali. (2012). *Jurnal Analisis Statistik Penelitian*. Jakarta: UNJ.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling (II)*. Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2009). *Organisasi (ke-5)*. Jakarta: Erlangga.
- González, T. F., & Guillén, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of “normative commitment.” *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401–414.
- Greenberg, J, & Baron, R. . (2007). *Behavior in Organization*. Prentice Hal.
- Greenberg, Jerald, & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (kedua)*. Yogyakarta: BPFE.
- Harter, J. ., Schmidt, F. ., & Hayes, T. . (2002). Business-Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM AMOS LISREL PLS untuk Penelitian Manajemen*. PT. IPU.
- Indrawati, D. (2015). Pengaruh Citra Merek Dan Gaya Hidup Hedonis Terhadap Keputusan Pembelian Jilbab “Zoya”. In *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 15, Issue 2). Universitas Negeri Surabaya.
- Karmakar, M. and R. R. R. (2011). Current Trends in Research and Application of Microbial Cellulases. *Journal of Microbiology*, 6(1), 41–53. <http://dx.doi.org/10.3923/jm.2011.41.53>
- Khan, S. (1990). The Key to Being a Leader Company: Empowerment. *Journal Personality and Participation*, 44–50.
- Latan, H Ghozali, I. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi*

- Smart PLS 2.0 M3*. Bandung: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Latan, H., & Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Lo, W. Y. A., Raymond, M. K. W., & Micheal, F. (2010). Tax, Financial Reporting, and Tunneling Incentives for Income Shifting: An Empirical Analysis of the Transfer Pricing Behavior of Chinese Listed Companies. *Journal of the American Taxation Association*, 32(2), 1–26.
- Luthans. (2006). *No Title Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Jakarta: Andi.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. . . A. P. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Margaretha, M., & Saragih, S. (2008). *Employee engagement: Upaya peningkatan kinerja organisasi*.
- María, Z.-O., Ernesto, R., Eulalia, M., & Pablo Colón, G. (2015). Relationship Between Organizational Commitments And Organizational Citizenship Behaviour In A Sample Of Private Banking Employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(3), 91–106.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96.
- Mathis, & Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mercer, M., Carpenter, G., & Wyman, O. (2007). *Engaging employee to drive global business success*.

- Miner, J. (2012). *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. Random House Business Division.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). *Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Endah*. 1–14.
- Muljasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi organisasi (Perceived Organizational Support) dengan keterikatan karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.
- Noermijati, N., Wongviboonrath, S., Itlay, W., & Sudiro, A. (2020). Work-Family Conflict, Job Engagement, Emotional Exhaustion: Their Influence On The Turnover Intention Of Indigenous Papuan Female Employees. *Journal Of Applied Management*, 8(1), 1–13.
- Nurofia, F. (2005). *Mengenal Employee Engagement*. Repository.
- Perrin. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003 Towers Perrin Talent Report U.S Repor*. <http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc>
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. *Jurnal EKSOS*, 8(2), 114–119.
- Riduwan, & Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Intan Sejati.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Salemba Empat.
- Robbins, Stephens. P. (2012). *Organizational Behaviour*, A. Simon & Schuster Company. New york: Englewood Cliffs.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2009). Full Engagement : The Integration of Employee Engagement and Pshycological Well-Being. *Leadership & Organizational Development Journal*, 31(4), 324–336.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement.

- Journal of Managerial Psychology*, 21, 600– 619.
- Sambrook, Anne, S., Jones, N., & Doloriert, C. (2014). Employee engagement and autoethnography: being and studying self. *Journal of Workplace Learning*, 26(3), 172 – 187.
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. ., & Bakker, A. . (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Unpublished Manuscripy: Department of Psychology, Utrecht University.
- Schiemann. (2011). *Alignment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management untuk Mendongkrak Kinerja Organisas*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: cv.modar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif san R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2014). Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage. *Development Dimensions Internationa*, 1–30.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi ke 3*. Jakarata: PT Rajawali Pers.
- Wyatt, Thomas, and C. Y. W. (2009). Perception of QWL : a study of Singaporean Employees Development. *Management Memo*, 1(3), 8–17.
- Zikmund, & Babin. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran,.* Jakarta Selatan: Salemba Empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER PENELITIAN

Bapak ibu yang kami hormati. Kami memohon berkenan bapak ibu meluangkan sedikit waktu untuk dapat membantu peneliti mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun penelitian ini dilakukan dalam rangka penyelesaian studi Magister di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Adapun data yang bapak ibu berikan merupakan data peneliti dan bukan data umum yang dipeblish. Atas berkenan bapak ibu, diucapka terima kasih.

Identitas Responden:

Jenis Kelamin :

☐

Laki-laki

☐

Perempuan

Lama bekerja :

☐

1 s.d 5 tahun

☐

5,1 tahun s.d 10 tahun

☐

10,1 tahun s.d 15 tahun

☐

Lebih dari 15 tahun

EMPLOYEE ENGAGEMENT						
No	Item Pernyataan	Nilai Pernyataan				
		STS	TS	N	S	SS
Vigor						
1	Di tempat saya bekerja, saya telah memberi curahan energi dan memiliki mental yang kuat selama bekerja					
2	Saya memiliki keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
3	Saya tekun dalam menghadapi kesulitan dalam kerja					
4	Saya memiliki kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan					
Dedication						
1	Dalam keadaan sulit sekalipun saya akan bertahan untuk pekerjaan saya					
2	Saya merasa terlibat dalam pekerjaan					
3	Saya bangga dengan pekerjaan saya, memiliki inspirasi dan tantangan di tempat saya bekerja					
Absorption						
1	Saat bekerja, saya dalam konsentrasi penuh					
2	Saya serius terhadap pekerjaan saya					
3	Merasa waktu begitu cepat saat bekerja					
4	Saya menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan karena merasa nyaman dengan pekerjaan saya					

Organizational Commitment

No	Item Pernyataan	Nilai Pernyataan				
		STS	TS	N	S	SS
Affective Commitment						
1	Di tempat saya bekerja, saya merasa memiliki keterikatan emosional					
2	Saya memiliki keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
3	Saya mendukung tujuan organisasi tempat saya bekerja					
Contituance Commitmet						
1	Saya memiliki kemauan untuk tetap tinggal dalam organisasi					
2	Saya memiliki ketergantungan/kebutuhan terhadap organisasi					
3	Saya merasa rugi jika saya keluar dari organisasi ini					
Normative Commitment						
1	Saya merasa memiliki tanggung jawab pada organisasi					
2	Saya mendukung norma yang diterapkan di dalam Organisasi					
3	Saya memiliki kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi ini					

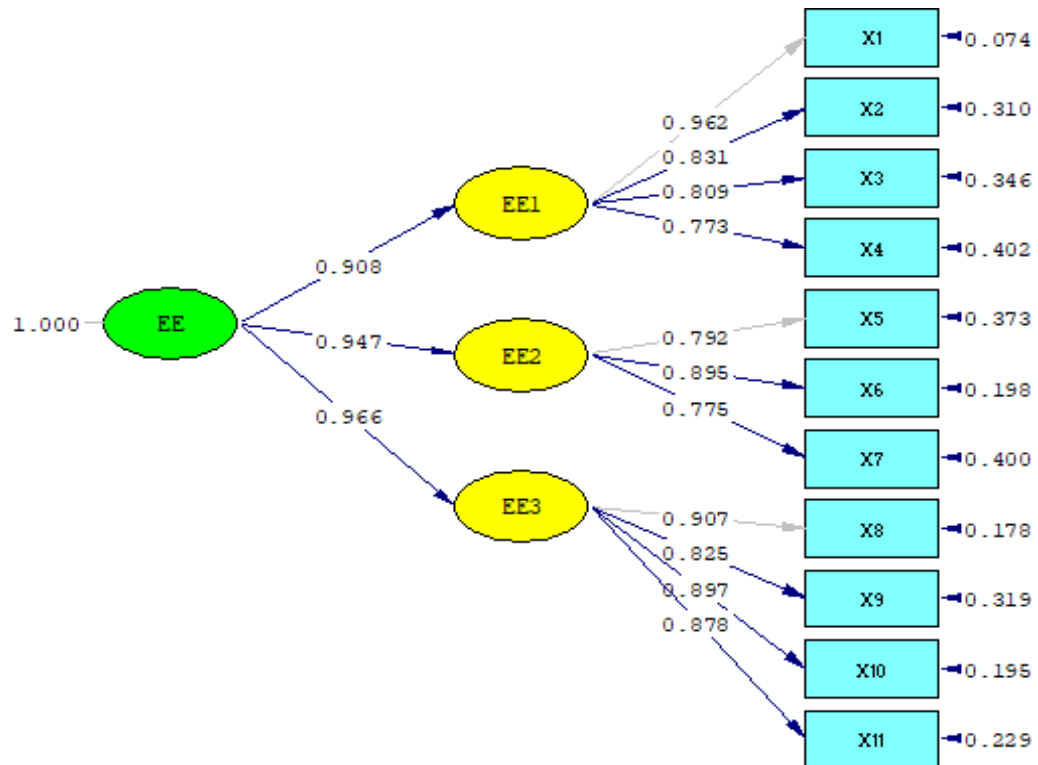
KINERJA PEGAWAI

No	Item Pernyataan	Nilai Pernyataan				
		STS	TS	N	S	SS
Kuantitas Hasil Kerja						
1	Saya dapat mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
2	Dalam bekerja, saya menetapkan target yang realistis untuk diri sendiri					
3	Saya menetapkan strategi kerja untuk mencapai target yang telah ada					
Kualitas Hasil Kerja						
1	Saya memiliki keyakinan bahwa hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2	Karena keyakinan saya dalam bekerja sesuai dengan standar kerja, maka saya juga percaya bahwa pekerjaan saya sedikit yang memerlukan revisi					
3	Saya sangat menerima <i>feedback</i> dari pimpinan maupun rekan kerja demi meningkatkan kualitas kerja saya					
Efisiensi Dalam Pelaksanaan Kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya dalam waktu yang ditentukan					
2	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas saya					
3	Saya menggunakan teknologi atau alat bantu dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya					
Disiplin Kerja						
1	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja					
2	Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan dengan konsisten.					
3	Saya mematuhi kode etik dan norma-norma perilaku yang berlaku di tempat kerja.					
Kreativitas						
1	Saya mampu menghasilkan ide-ide baru dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas saya					

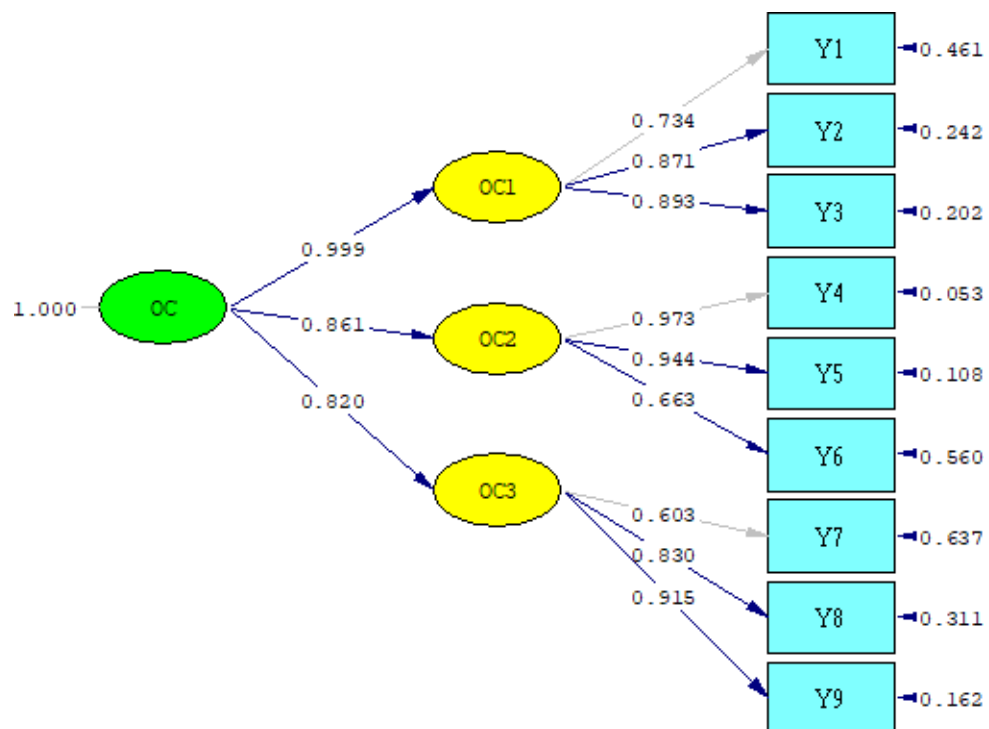
2	Saya mengembangkan ide-ide kreatif untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas dalam pekerjaan saya					
3	Saya mendorong diskusi dan kolaborasi untuk menghasilkan ide-ide baru di tempat kerja					

Lampiran 2 OUTPUT LISREL

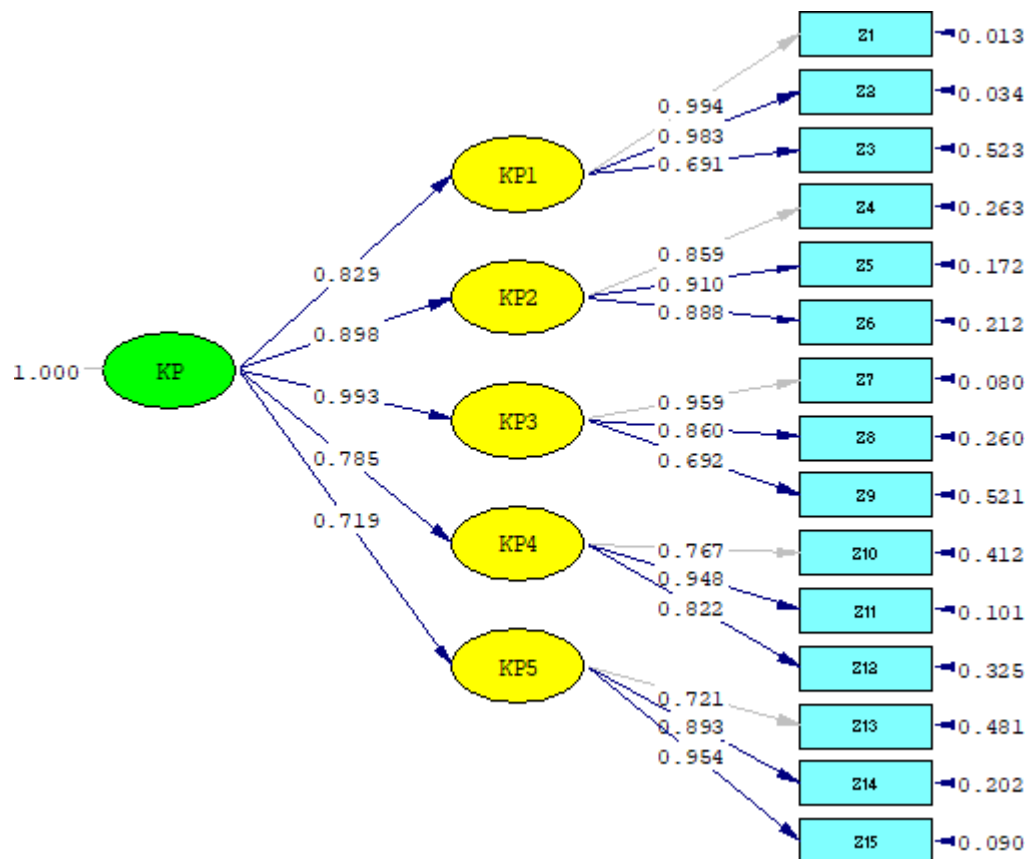
MODEL PENGUKURAN (CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS) VARIABEL EMPLOYEE ENGAGEMENT



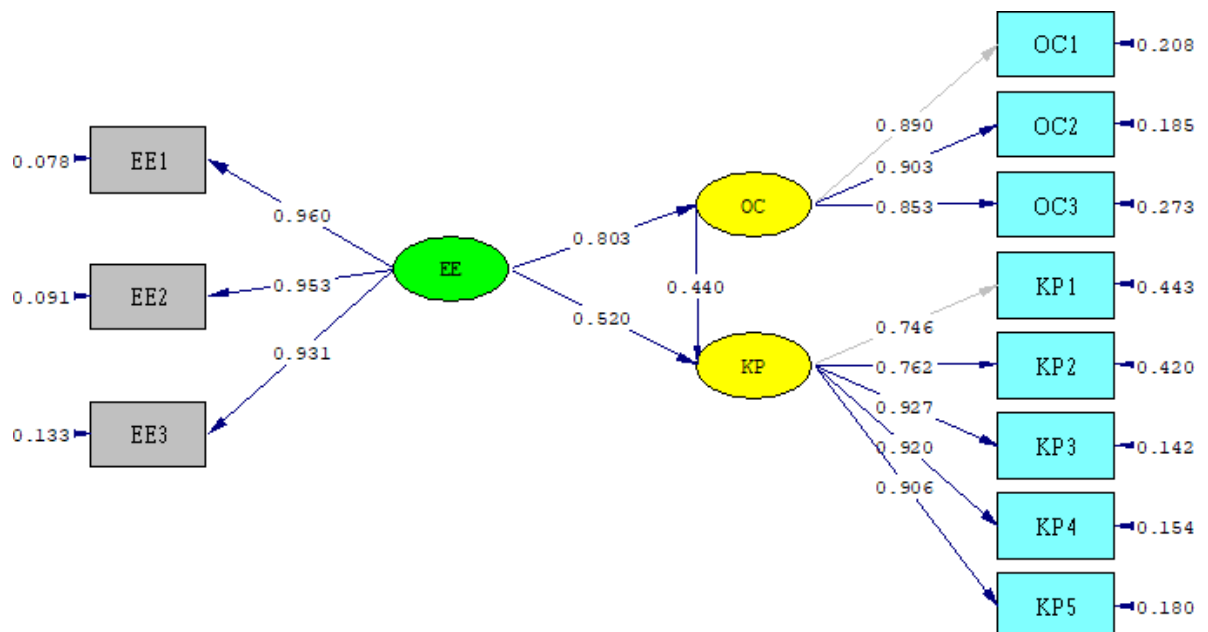
VARIABEL OEGANIZATIONAL COMMITMENT



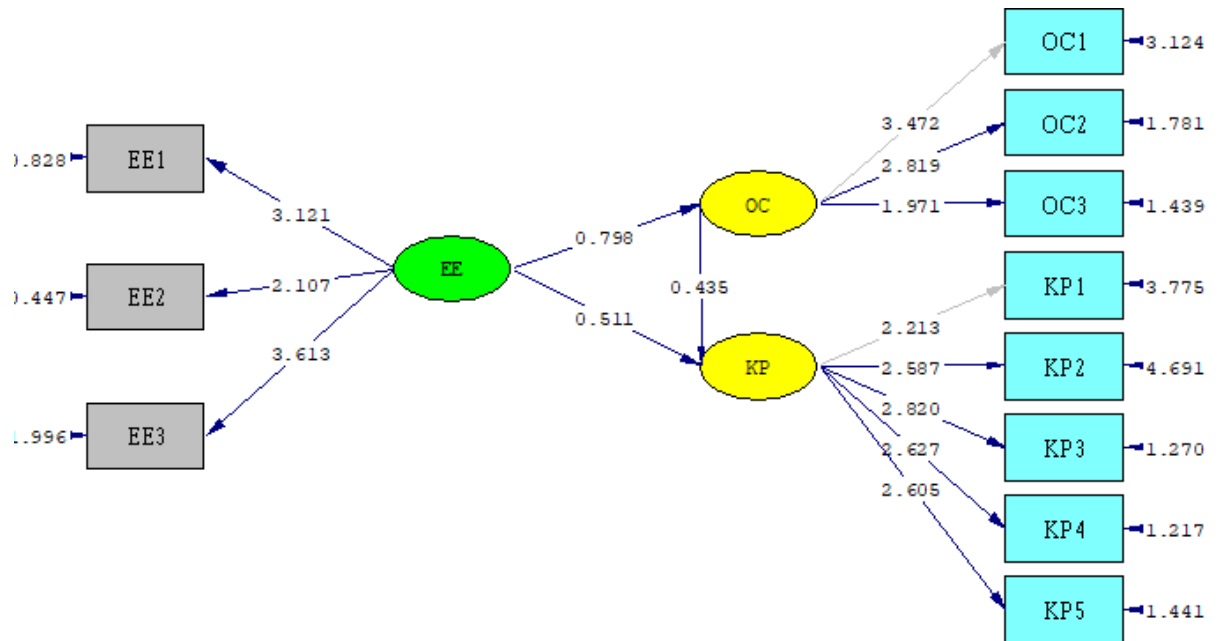
VARIABEL KINERJA PEGAWAI



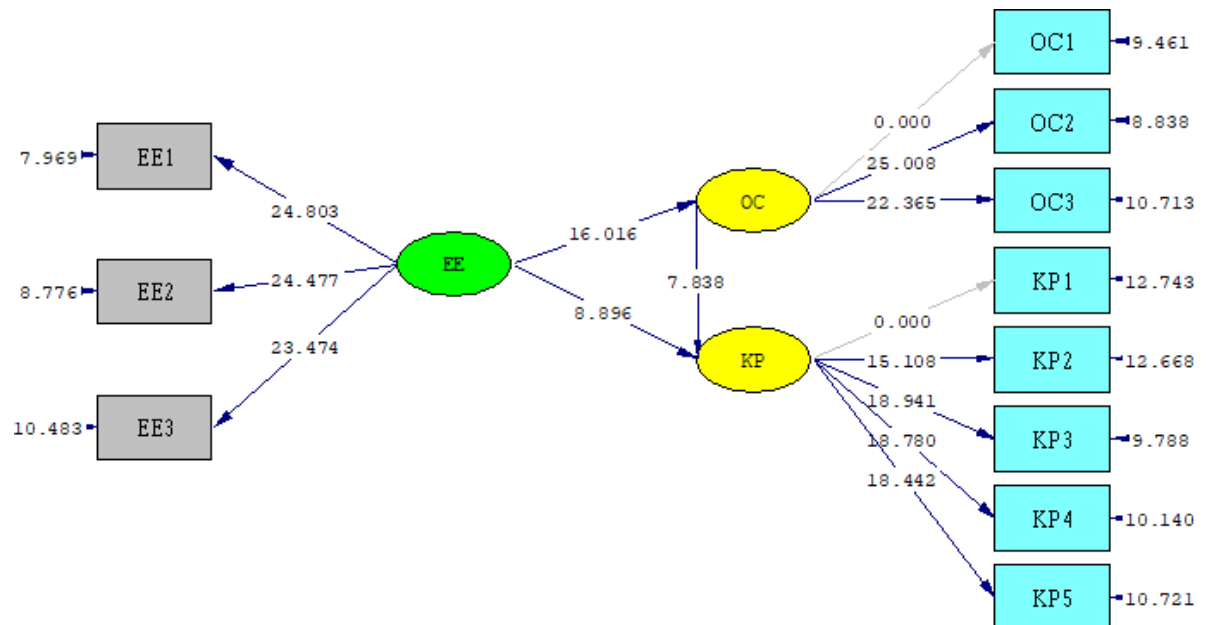
MODEL STRUKTURAL STANDARDIZE



ESTIMATE



T-VALUES



DATE: 5/15/2024

TIME: 18:25

L I S R E L 8.70

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2004

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\KLIEN VITA\IBU MEY PUNYA
JOFRIANTO\MODEL STRUKTURAL.SPJ:

Raw Data from file 'D:\KLIEN VITA\IBU MEY PUNYA JOFRIANTO\DATA MODEL
STRUKTURAL.psf'

Sample Size = 365

Latent Variables OC KP EE

Relationships

$OC1 = 3.472 * OC$

$OC2 = OC$

$OC3 = OC$

$KP1 = 2.213 * KP$

$KP2 = KP$

$KP3 = KP$

$KP4 = KP$

$KP5 = KP$

$EE1 = EE$

$EE2 = EE$

$EE3 = EE$

$KP = OC$

$OC = EE$

$KP = EE$

Set the Variance of EE to 1.000

Path Diagram

Number of Decimals = 3

Admissibility Check = Off

End of Problem

Sample Size = 365

Covariance Matrix

	OC1	OC2	OC3	KP1	KP2	KP3
OC1	15.017					
OC2	10.069	9.623				
OC3	6.768	5.139	5.273			
KP1	4.776	4.598	4.515	8.517		
KP2	6.318	6.198	4.820	7.850	11.174	
KP3	7.081	6.682	4.949	6.690	8.099	8.971
KP4	7.707	6.294	4.792	5.115	5.770	7.068
KP5	7.642	6.419	4.407	4.965	5.889	6.803
EE1	7.959	6.938	5.789	5.965	6.643	7.459
EE2	5.193	4.626	3.802	4.160	4.231	5.175
EE3	9.448	8.154	6.033	5.376	6.162	8.679

Covariance Matrix

	KP4	KP5	EE1	EE2	EE3
KP4	7.899				
KP5	7.087	8.010			
EE1	6.692	6.867	10.571		
EE2	5.012	5.161	6.563	4.884	
EE3	8.170	8.714	11.390	7.547	15.049

Number of Iterations = 34

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

OC1 = 3.472*OC, Errorvar.= 3.124 , R² = 0.792
(0.330)
9.461

OC2 = 2.819*OC, Errorvar.= 1.781 , R² = 0.815
(0.113) (0.201)
25.008 8.838

OC3 = 1.971*OC, Errorvar.= 1.439 , R² = 0.727
(0.0881) (0.134)
22.365 10.713

KP1 = 2.213*KP, Errorvar.= 3.775 , R² = 0.557
(0.296)

12.743

$$\begin{array}{l} \text{KP2} = 2.587 * \text{KP}, \text{Errorvar.} = 4.691, R^2 = 0.580 \\ (0.171) \quad (0.370) \\ 15.108 \quad 12.668 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{KP3} = 2.820 * \text{KP}, \text{Errorvar.} = 1.270, R^2 = 0.858 \\ (0.149) \quad (0.130) \\ 18.941 \quad 9.788 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{KP4} = 2.627 * \text{KP}, \text{Errorvar.} = 1.217, R^2 = 0.846 \\ (0.140) \quad (0.120) \\ 18.780 \quad 10.140 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{KP5} = 2.605 * \text{KP}, \text{Errorvar.} = 1.441, R^2 = 0.820 \\ (0.141) \quad (0.134) \\ 18.442 \quad 10.721 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{EE1} = 3.121 * \text{EE}, \text{Errorvar.} = 0.828, R^2 = 0.922 \\ (0.126) \quad (0.104) \\ 24.803 \quad 7.969 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{EE2} = 2.107 * \text{EE}, \text{Errorvar.} = 0.447, R^2 = 0.909 \\ (0.0861) \quad (0.0509) \\ 24.477 \quad 8.776 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{EE3} = 3.613 * \text{EE}, \text{Errorvar.} = 1.996, R^2 = 0.867 \\ (0.154) \quad (0.190) \\ 23.474 \quad 10.483 \end{array}$$

Structural Equations

$$\begin{array}{l} \text{OC} = 0.803 * \text{EE}, \text{Errorvar.} = 0.350, R^2 = 0.645 \\ (0.0498) \quad (0.0384) \\ 16.016 \quad 9.119 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{KP} = 0.440 * \text{OC} + 0.520 * \text{EE}, \text{Errorvar.} = 0.165, R^2 = 0.830 \\ (0.0556) \quad (0.0575) \quad (0.0237) \\ 7.838 \quad 8.896 \quad 6.956 \end{array}$$

Reduced Form Equations

$$\begin{array}{l} \text{OC} = 0.798 * \text{EE}, \text{Errorvar.} = 0.350, R^2 = 0.645 \\ (0.0498) \\ 16.016 \end{array}$$

KP = 0.859*EE, Errorvar.= 0.231, $R^2 = 0.761$
 (0.0583)
 14.726

Correlation Matrix of Independent Variables

EE

 1.000

Covariance Matrix of Latent Variables

	OC	KP	EE
	-----	-----	-----
OC	0.987		
KP	0.837	0.968	
EE	0.798	0.859	1.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 41
 Minimum Fit Function Chi-Square = 905.993 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 964.056 (P = 0.0)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 923.056
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (825.669 ; 1027.849)

Minimum Fit Function Value = 2.489
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 2.536
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (2.268 ; 2.824)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.249
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.235 ; 0.262)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.786
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.518 ; 3.074)
 ECVI for Saturated Model = 0.363
 ECVI for Independence Model = 27.678

Chi-Square for Independence Model with 55 Degrees of Freedom = 10052.647
 Independence AIC = 10074.647
 Model AIC = 1014.056
 Saturated AIC = 132.000
 Independence CAIC = 10128.546
 Model CAIC = 1136.554
 Saturated CAIC = 455.393

Normed Fit Index (NFI) = 0.910
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.884
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.678

Comparative Fit Index (CFI) = 0.913
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.914
 Relative Fit Index (RFI) = 0.879

Critical N (CN) = 27.095

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.623
 Standardized RMR = 0.0635
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.675
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.477
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.419

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
OC1	KP	45.6	-2.20
OC3	KP	38.5	1.18
KP4	OC	8.4	0.50

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
OC2	OC1	54.8	2.03
OC3	OC2	55.9	-1.14
KP1	OC1	33.6	-1.25
KP1	OC2	9.3	-0.51
KP1	OC3	55.8	1.04
KP2	OC1	12.9	-0.87
KP2	KP1	124.8	2.63
KP3	OC1	31.6	-0.80
KP3	KP1	49.6	1.01
KP3	KP2	103.3	1.64
KP4	OC1	20.1	0.62
KP4	KP1	31.4	-0.77
KP4	KP2	63.8	-1.23
KP5	OC1	18.3	0.62
KP5	OC3	28.2	-0.50
KP5	KP1	35.5	-0.86
KP5	KP2	30.9	-0.90
KP5	KP3	46.7	-0.76
KP5	KP4	100.8	1.05
EE1	OC3	28.8	0.43
EE1	KP1	21.3	0.55
EE1	KP2	35.4	0.80
EE1	KP4	35.5	-0.45
EE1	KP5	40.3	-0.51
EE2	OC1	13.4	-0.32
EE2	KP1	8.7	0.25
EE2	KP4	18.1	0.23
EE2	KP5	15.6	0.22
EE3	OC3	25.6	-0.56
EE3	KP1	92.0	-1.59
EE3	KP2	56.1	-1.39

EE3	KP5	32.7	0.64
EE3	EE1	15.7	0.63

Time used: 0.031 Seconds

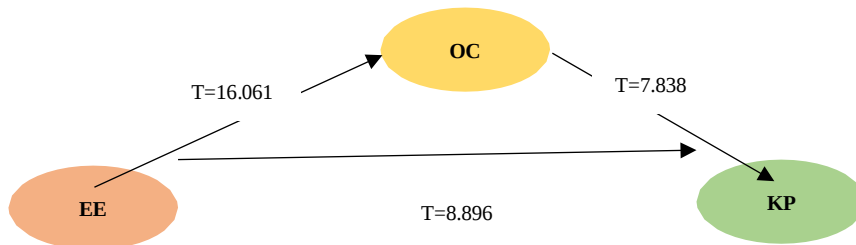
RESPESIFIKASI

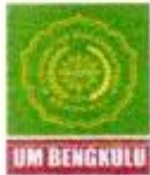
Set the Error Covariance of OC2 and OC1 Free
Set the Error Covariance of OC3 and OC2 Free
Set the Error Covariance of KP1 and OC1 Free
Set the Error Covariance of KP1 and OC2 Free
Set the Error Covariance of KP1 and OC3 Free
Set the Error Covariance of KP2 and KP1 Free
Set the Error Covariance of KP3 and OC1 Free
Set the Error Covariance of KP3 and KP1 Free
Set the Error Covariance of KP3 and KP2 Free
Set the Error Covariance of KP4 and OC1 Free
Set the Error Covariance of KP4 and KP1 Free
Set the Error Covariance of KP4 and KP2 Free
Set the Error Covariance of KP5 and OC1 Free
Set the Error Covariance of KP5 and OC3 Free
Set the Error Covariance of KP5 and KP1 Free
Set the Error Covariance of KP5 and KP2 Free
Set the Error Covariance of KP5 and KP3 Free
Set the Error Covariance of KP5 and KP4 Free
Set the Error Covariance of EE1 and OC3 Free
Set the Error Covariance of EE1 and KP1 Free
Set the Error Covariance of EE1 and KP2 Free
Set the Error Covariance of EE1 and KP4 Free
Set the Error Covariance of EE1 and KP5 Free
Set the Error Covariance of EE3 and OC3 Free
Set the Error Covariance of EE3 and KP1 Free
Set the Error Covariance of EE3 and KP2 Free
Set the Error Covariance of EE3 and KP5 Free

GOODNESS OF FIT MODEL

Degrees of Freedom = 14
Minimum Fit Function Chi-Square = 71.951 (P = 0.00)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 70.177 (P = 0.00)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 56.177
90 Percent Confidence Interval for NCP = (33.695 ; 86.186)
Minimum Fit Function Value = 0.198
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.154
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0926 ; 0.237)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.078
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0813 ; 0.130)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000127
Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.479
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.417 ; 0.561)
ECVI for Saturated Model = 0.363
ECVI for Independence Model = 27.678
Chi-Square for Independence Model with 55 Degrees of Freedom = 10052.647
Independence AIC = 10074.647
Model AIC = 174.177

Saturated AIC = 132.000
Independence CAIC = 10128.546
Model CAIC = 428.971
Saturated CAIC = 455.393
Normed Fit Index (NFI) = 0.993
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.977
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.253
Comparative Fit Index (CFI) = 0.994
Incremental Fit Index (IFI) = 0.994
Relative Fit Index (RFI) = 0.972
Critical N (CN) = 148.438
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.196
Standardized RMR = 0.0189
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.966
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.840
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.205





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus IV, Jl. Adam Malik KM 8.5, Sido Mulyo, Gading Cempaka, Kota Bengkulu, 38221
febl@umb.ac.id
febi@umb.ac.id

(0736) 22765
(0736) 26161

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU Nomor : 1214/KEP/DF.2/IL3.AU/C/2023

T E N T A N G PENETAPAN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan perkuliahan di Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen, mahasiswa wajib menyusun Tesis.
2. Bahwa untuk kelancaran proses pembimbingan Tesis maka dipandang perlu untuk ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. UU Nomor : 20 Tahun 2003, Tentang SISDIKNAS.
2. UU Nomor : 12 Tahun 2012, Tentang Perguruan Tinggi
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012, Tentang Sistem Pendidikan Nasional
4. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999.
5. Izin Program Studi Manajemen Program Magister No.773/E/O/2022
6. Peraturan Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 2012.
7. Statuta Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

M E M U T U S K A N

- Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Dosen Pembimbing Tesis Atas Nama Mahasiswa sebagai berikut :
Pembimbing 1 : Dr. Islamuddin, SE., MM
Pembimbing 2 : Dr. Sri Ekowati, SE., MM
Nama : Dendy Jofrianto
NPM : 2261101026
Judul : Analisis Dimensi Employee Engagement dan Organizational Commitment Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan
- Kedua : Mahasiswa tersebut diizinkan bimbingan selama 9 (Sembilan) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkan dan jika belum selesai pada waktu tersebut maka, dapat diperpanjang selama 3 (tiga) bulan sebagai perpanjangan tahap I
- Ketiga : Pembimbing wajib membimbing dari sejak proposal sampai dengan perbaikan Tesis, jika tidak hadir pada waktu seminar proposal agar menyerahkan tugasnya ke fakultas
- Keempat : Biaya bimbingan Tesis termasuk honor pembimbing dibebankan sepenuhnya kepada mahasiswa yang bersangkutan, besar biaya dan rinciannya didasarkan pada Surat Keputusan Rektor tentang Anggaran Universitas Muhammadiyah Bengkulu
- Kelima : Biaya penyelenggaraan ujian dibebankan kepada anggaran Universitas Muhammadiyah Bengkulu sesuai dengan aturan yang berlaku.
- Keenam : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal, **22 Desember 2023 s/d 22 September 2024** dengan ketentuan segala sesuatunya akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

DITETAPKAN DI : Bengkulu
PADA TANGGAL : 22 Desember 2023
Pekan,

Furqoni Ranidiah, S.E., M.M.
NBK 052 804 269

Penyusunan Yth :
1. Kepala BAAK UMB
2. Arsip

umh.ac.id
humas@umb.ac.id
0822-3546-1991

um.bengkulu
um.bengkulu
um.bengkulu

um.bengkulu
umb.tv
Radio Jazirah FM 104,3 M.Hz