

PAPER NAME

FULLTEXT HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP

WORD COUNT

2832 Words

CHARACTER COUNT

17939 Characters

PAGE COUNT

7 Pages

FILE SIZE

530.4KB

SUBMISSION DATE

Mar 21, 2024 10:41 AM GMT+7

REPORT DATE

Mar 21, 2024 10:42 AM GMT+7

● **13% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 13% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded sources
- Manually excluded text blocks

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN IKLIM ORGANISASI
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

Ardy Wiratama¹, Kristiana Haryanti²

^{1,2} Universitas katolik Soegijapranata Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Dhuwur Semarang, Jawa tengah,
Indonesia, 50234

*Email : ardywiratama.aw@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *Employee Engagement* dan Iklim Organisasi dengan OCB. Penelitian ini dilakukan terhadap 150 karyawan pada PT. X di Pematang. Pengumpulan data menggunakan skala likert dengan teknik analisis regresi berganda. Persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asumsi, meliputi uji normalitas *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas taraf signifikansi 5% ($>0,05$), Uji *multikolinieritas* jika $VIF < 10$ dan *Tolerance value* $> 0,1$ maka tidak terjadi *multikolinieritas* dan uji hipotesis teknik analisis regresi berganda. Hasil analisa data uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,657 > 0,05$, yang berarti nilai residual berdistribusi normal dan hasil uji linearitas antara *employee engagement* dan OCB terdapat nilai *deviation from linearity* sebesar $0,652 > 0,05$, dan uji linearitas antara iklim organisasi dan OCB terdapat nilai *deviation from linearity* sebesar $0,359 > 0,05$, yang berarti terdapat hubungan linier antara *Employee engagement* dengan OCB dan iklim organisasi dengan OCB. Uji *multikolinieritas* nilai *Tolerance value* $> 0,1$ yaitu 0.323 dan $VIF < 10$ yaitu 3.097, yang berarti model regresi tidak terjadi *multikolinieritas* dan uji hipotesis nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $691.575 > F$ tabel 3.06, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *Employee engagement* , iklim organisasi, OCB.

**RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR**

1st Ardy Wiratama¹, 2nd Kristiana Haryanti²

^{1,2} Soegijapranata Catholic University Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Dhuwur Semarang, Jawa tengah,
Indonesia, 50234

*Email : ardywiratama.aw@gmail.com

Abstract

This study aims to look at the relationship between Employee Engagement and Organizational Climate with OCB. This research was conducted on 150 employees at PT. X in Malang. Data collection uses a Likert scale with multiple regression analysis techniques. The requirements for parametric statistical analysis, namely the assumption test, include the Kolmogorov-Smirnov test of normality and the linearity test at a significance level of 5% (> 0.05), multicollinearity test if $VIF < 10$ and tolerance value > 0.1 then multicollinearity does not occur and hypothesis testing multiple regression analysis technique. The results of the analysis of the normality test data show that the significance value is $0.657 > 0.05$, which means that the residual values are normally distributed and the results of the linearity test between employee engagement and OCB have a deviation from linearity value of $0.652 > 0.05$, and the linearity test between organizational climate and OCB is the deviation from linearity value is $0.359 > 0.05$, which means that there is a linear relationship between Employee engagement and OCB and organizational climate and OCB. Multicollinearity test Tolerance value > 0.1 is 0.323 and $VIF < 10$ is 3.097, which means that the regression model

does not occur multicollinearity and hypothesis testing a significance value of $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is $691.575 > F$ table 3.06 , so it can be concluded that there is relationship between employee engagement and organizational climate with organizational citizenship behavior.

Keywords: *Organizational climate, employee engagement, Organizational Citizenship Behavior.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik, organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah ini, organisasi tidak perlu lagi melihat karyawan tersebut sebagai beban bagi organisasi melainkan sebagai aset bagi perusahaan, maka akan tercipta hubungan yang harmonis baik itu pemimpin dengan pemimpin, pemimpin dengan karyawan, dan karyawan dengan karyawan (Hutagalung & Humaizi, 2020). Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan atau meningkatkan kualitasnya, peningkatan kualitas tentunya berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya (Scientific, 2019) karena karyawan akan memberikan kinerja bagi perusahaan yang diikutinya. Kinerja adalah gambaran pelaksanaan suatu kegiatan atau program kerja yang dilandasi dengan kebijakan yang berlaku untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan sebagaimana visi dan misi suatu organisasi perusahaan (Kartikawaty *et al*, 2021).

Dampak dari suatu kinerja berkaitan dengan kualitas produk yang dihasilkan suatu perusahaan termasuk industri garmen di wilayah Pematang Jaya. Maka dari itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dengan baik karena merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan kualitas perusahaan (Ariana & Mujiati, 2018). Perusahaan perlu meningkatkan karyawan yang berkualitas. Namun, hal tersebut tidak mudah untuk dilakukan, karena, sumber daya manusia yang berkualitas berhubungan dengan tingkat intelektual, sosial dan emosional karyawan. Salah satu tantangan yang cukup intensif adalah kemauan karyawan untuk terlibat dalam berbagai urusan perusahaan dengan komitmen yang dimilikinya (Wardono, Moeins, & Sunaryo, 2022).

Karyawan yang tidak memiliki komitmen baik tentunya tidak akan memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik juga sehingga jika perusahaan mengalami kekurangan personal akan berakibat buruk bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan (Ulfa & Mulyana, 2019). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku opsional yang bukan bagian dari tanggung jawab pekerjaan formal karyawan tetapi mampu membantu organisasi bekerja lebih efisien dan efektif dengan meningkatkan efektivitas organisasi, dengan *organizational citizenship behavior* karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan (Tisnawati dan Priansa, 2018), sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat dicapai (Ulfa & Mulyana, 2019). Hadinata *et al.*, (2019) mengungkapkan jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbentuk maka *employee engagement* dapat diimplementasikan. Ompusunggu & Rifani, (2023) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)

Harter *et al.*, (2002) menjelaskan *employee engagement* sebagai bentuk partisipasi, kepuasan individu dan bentuk semangat kerja karyawan. *Employee engagement* dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal. Ketika karyawan berkomitmen pada organisasi tempat karyawan bekerja, karyawan akan secara sukarela menunjukkan hasil kerja yang terbaik (Marzuki, 2017). Tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat dilihat jika lingkungan kerja mendukung kinerja anggotanya. Lingkungan kerja mengacu pada semua aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal, yang akrab dengan anggota organisasi dan yang dapat menghubungkan pekerjaan

karyawan. Suasana lingkungan kerja yang dialami setiap orang dalam organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi (Susilo, Jufrizen, & Khair, 2023).

Iklim organisasi merupakan hal yang penting untuk menciptakan suasana nyaman, aman dan bahagia dalam suatu perusahaan sehingga karyawan merasa senang dan tenteram dalam melakukan berbagai pekerjaannya. Selain itu, iklim organisasi juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan prosedur yang telah ditentukan atau justru tidak mampu melakukan pekerjaannya dengan baik (Ukkas & Latif, 2017).

Nurhasnawati (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Izzati (2019) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang hubungan *employee engagement* dengan iklim organisasi dengan menggunakan OCB.

Metode

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan dari beberapa divisi dengan minimal lulusan SMA. Pengumpulan data menggunakan skala likert dengan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda, dimana teknik tersebut digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya, hubungan pada tiga variabel yakni *employee engagement*, iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas yang menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,657 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan uji linearitas yang menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), berdasarkan hasil uji linearitas (*employee engagement & OCB*) diketahui nilai *Signifikansi deviation from linearity* sebesar $0,652 > 0,05$, dan hasil uji linearitas (iklim organisasi & OCB) diketahui nilai *Signifikansi deviation from linearity* sebesar $0,359 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *Employee engagement* dengan OCB dan hubungan yang linear antara iklim organisasi dengan OCB. Uji multikolinieritas jika $VIF < 10$ dan *Tolerance value* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas, Berdasarkan hasil analisis nilai *Tolerance value* $> 0,1$ yaitu $0,323$ dan $VIF < 10$ yaitu $3,097$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda, jika nilai $sig < 0,05$, atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat hubungan antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y . Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan *SPSS 19.00 for windows*.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan OCB pada PT. X (Sugiyono, 2007).

Tabel 1. Uji Hipotesis 1 & 2

Model	Unstandardized	Std. Error	Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B		Beta		
1 (Constant)	3.341	2.017		1.656	.100

<i>Employee Engagement</i>	.490	.047	.474	10.529	.000
Iklm Organisasi	.325	.028	.522	11.604	.000

a. Dependent Variabel: OCB

1. H1 = *Employee Engagement* (X1) & OCB (Y)

Jika nilai signifikan < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Diketahui nilai signifikan untuk hubungan variabel Iklm Organisasi (X1) terhadap variabel OCB (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai T hitung 10.529 > T tabel 1,976. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat hubungan antara variabel *Employee Engagement* (X1) & Variabel OCB (Y)

2. H2 = Iklm Organisasi (X2) & OCB (Y)

Jika nilai signifikan < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Diketahui nilai signifikan untuk hubungan variabel *Employee Engagement* (X2) terhadap variabel OCB (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai T hitung 11.604 > T tabel 1,976. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat hubungan antara variabel Iklm Organisasi (X2) terhadap variabel OCB (Y).

Tabel 2. Uji Hipotesis 3

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7615.565	2	3807.782	691.575	.000 ^a
	Residual	809.375	147	5.506		
	Total	8424.940	149			

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi , *Employee Engagement*
 b. Dependent Variabel: OCB

Jika nilai signifikan < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y. Berdasarkan Hasil analisis nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 691.575 > F tabel 3.06, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat hubungan antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *employee engagement* dengan OCB yaitu sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai T hitung 10.529 > T tabel 1,976. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat hubungan antara variabel *Employee Engagement* & Variabel OCB. Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dengan OCB. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki subjek maka OCB semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* yang dimiliki subjek maka OCB semakin rendah. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Wibowo & Izzati, (2019) pada penelitian yang dilakukan mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, Ariani, D. W. (2013) pada penelitian yang dilakukan, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dan OCB.

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan OCB yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $11,604 > T$ tabel $1,976$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat hubungan antara variabel Iklim Organisasi terhadap variabel OCB. Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin bagus iklim organisasi maka OCB semakin bagus bagi karyawan. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka OCB semakin buruk. Hasil ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Nurhasnawati (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, Prihatsanti, & Dewi, (2017) dalam penelitiannya unjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengujian hipotesis 3 (H3) dengan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan resiliensi secara simultan berhubungan positif dan signifikan dengan OCB karyawan kantor pusat PT. X dengan angka sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $691,575 > F$ tabel $3,06$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat hubungan XI dan X2 secara simultan terhadap Y. Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan OCB. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* dan iklim organisasi maka semakin tinggi OCB, begitu pula sebaliknya semakin rendah *employee engagement* dan iklim organisasi maka semakin rendah pula OCB karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Terujinya hipotesis ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan OCB.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil penelitian yang memiliki tema serupa, diharapkan untuk dapat mengembangkan objek penelitian dengan sumber data baru agar memperoleh hasil penelitian yang baru dan akurat. Selain itu, Peneliti selanjutnya disarankan agar meningkatkan ketelitian, baik dalam segi kelengkapan data maupun proses pencarian informasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Jadi perusahaan harus memiliki perhatian khusus terhadap iklim organisasi yang dibangun sehingga karyawan dapat merasa aman, nyaman dan bahagia dalam bekerja yang dapat berdampak pada komitmen karyawan untuk bekerja lebih baik dari tugas dan fungsi serta selalu ingin terlibat aktif dalam meningkatkan kualitas produksi di PT.X.

Daftar Pustaka

- Ariana, I., & Mujiati, N. (2018). The effect of job involvement, organizational climate, and job satisfaction on organizational commitment. *E-Journal of Management*, 7(10), 5314–5342.
- Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji normalitas data omzet bulanan pelaku ekonomi mikro desa senggigi dengan menggunakan skewness dan kurtosi. *Jurnal Varian*, 2(1), 31-36.
- Hadinata, F. L. J., Surati, & Suparma, L. (2019, November). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap employee engagement serta dampaknya terhadap organizational citizenship behavior. *Magister Manajemen Unram*, 8(4).
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L., (2002), Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-79
- Hutagalung, F. A., & Humaizi. (2020, Agustus). Hubungan human relation terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Pt Wijaya Karya (Wika Beton) Binjai. *Jurnal Network Media*, 3(2).
- Kartikawaty, E., Yustini, T., & Zamzam, F. (2021). The effect of work discipline, compensation, and the covid 19 pandemic on the productivity of PT. Beautiful Palembang Radiant Bread. *Journal of Professional Management Integrity (IJMPRO)*, 2(2), 277–290.
- Marzuki. (2017). Employee engagement cross-sectional model dan implikasinya pada kinerja. *Jurnal Visioner & Strategis*.
- Nurhasnawati. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behaviour pada guru MIN se Kota Pekanbaru. *IJEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan*, 1(2).
- Ompusunggu, L. S., & Rifani, D. N. (2023, Februari). Hubungan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. *Jurnal Widya Manajemen*, 5(1), 1-11. doi:10.32795
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Scientific, A. (2019). The role of organizational citizenship behavior (OCB) and organizational culture in improving employee performance at UKM snak makroni cap bintang, Mutih Wetan Village, Demak Regency. *Journal of Islamic Business and Management*, 6 (2), 17-29.
- Sembiring, S., & Trisnawati, I. (2019). Factors affecting company value. *Journal of Business And*, 21(1a-2), 173-184.
- Santoso, Singgih, 2010. Statistik Parametrik: Konsep dan aplikasi dengan SPSS. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2007. Metode penelitian bisnis. Penerbit Alfabeta.
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023, Januari). Hubungan iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Thufailah, D., & Abdurrahman, D. (2020). The influence of employee engagement on organizational citizenship behavior and its impact on turnover intention on employee of PT. PLN Pusharlis (Persero). *Management Proceedings*, 6(2), 1039–1049.

- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). The effect of organizational climate and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB). *Journal of Management. Equilibrium*, 6(1).
- Ulfa, C., & Mulyana, O. (2019). The relationship between organizational climate and employee morale. *Journal of Psychological Research*, 6(3).
- Wardono, G., Moeins, A., & Sunaryo, W. (2022, Agustus). The effect of organizational climate on ocb and employee attachments. *Journal Of Word Science*.
- Wibowo, A. M., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara employee engagement dengan organizational citizenship behavior pada perawat rumah sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3)
- Widhiarso, W. (2010). Catatan pada uji linieritas hubungan. *Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*.

● 13% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 13% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	pooc.org Internet	2%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet	1%
3	ejournal.univ-tridianti.ac.id Internet	1%
4	core.ac.uk Internet	<1%
5	Udayana University on 2018-07-31 Submitted works	<1%
6	Unika Soegijapranata on 2015-11-06 Submitted works	<1%
7	e-journal.unmas.ac.id Internet	<1%
8	pt.slideshare.net Internet	<1%

9	Universitas Islam Riau on 2022-08-09 Submitted works	<1%
10	researchgate.net Internet	<1%
11	ejournal.unhi.ac.id Internet	<1%
12	scilit.net Internet	<1%
13	scribd.com Internet	<1%
14	ojs.unud.ac.id Internet	<1%
15	repositori.uma.ac.id Internet	<1%
16	journal.unimal.ac.id Internet	<1%
17	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet	<1%

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded sources
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

EXCLUDED SOURCES

repository.unika.ac.id	63%
Internet	
eprints.undip.ac.id	6%
Internet	
123dok.com	6%
Internet	
media.neliti.com	6%
Internet	
ejournal.undip.ac.id	5%
Internet	
adoc.pub	5%
Internet	
Universitas Diponegoro on 2023-05-30	5%
Submitted works	
Universitas Diponegoro on 2023-05-30	5%
Submitted works	
ejournal-s1.undip.ac.id	4%
Internet	

EXCLUDED TEXT BLOCKS

PROSIDING SEMINAR NASIONAL SOSIAL DAN HUMANIORA

repository.usd.ac.id

HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN IKLIM ORGANISASIDENGA...

repository.usd.ac.id

Universitas katolik Soegijapranata Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Dhuwur Semar...

www.unika.ac.id

gmail.comAbstrakPenelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara

123dok.com

Persyaratan analisis statistik parametik, yaitu uji asumsi, meliputi uji normalitaste...

core.ac.uk

0,05), Ujimultikolinieritas jika VIF < 10 dan Tolerance value > 0,1 maka tidak terjadi...

repository.iainpalopo.ac.id

diketahui nilai signifikansi 0

UIN Raden Intan Lampung on 2024-03-04

deviation from linearity sebesar 0

bussman.gapenas-publisher.org

sebesar 0

canada-homeland.blogspot.com

iklim organisasi dengan organizational citizenship behavior.Kata kunci

ejournal.unesa.ac.id

Soegijapranata Catholic University Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Dhuwur Sema...

Shinta Estri Wahyuningrum, Augustina Sulastri, M.P.H Hendriks, Indonesian NP Consortium, Gilles van Luijte...

gmail.comAbstract

ojs.uma.ac.id

test at a significance level of 5% (>0.05

text-id.123dok.com

The results of theanalysis of

ojs.ikipmataram.ac.id

deviation fromlinearity

repository.unitomo.ac.id

whichmeans

jurnal-stiepari.ac.id

0.05and the calculated F value is

digilib.uinsgd.ac.id

organizational climate

ejournal.unesa.ac.id

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berga...

ejournal.unsrat.ac.id

menggunakan skala likert

jurnal.goretanpena.com

dimanateknik tersebut digunakan untuk

core.ac.uk

p<0,05,berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0

repository.uinsu.ac.id

dan uji linearitas yang menggunakantest for linearity dengan taraf signifikansi 5% (...

core.ac.uk

berdasarkan hasil

jurnal.ucy.ac.id

diketahui nilai

Siswogo, Siswogo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah..."

Uji multikolinieritas jika VIF < 10 dan Tolerance value > 0,1 maka

repository.unipasby.ac.id

Tolerance value >0,1

journal.ikopin.ac.id

jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat

Universitas Negeri Malang on 2022-08-02

Keseluruhan teknik analisis datadilakukan dengan bantuan SPSS

core.ac.uk

ModelUnstandardizedCoefficientsBStd. ErrorStandardizedCoefficientsBetaTSig.1 (...)

Annisha Erdaliameta, Rizka Khurotunisa, Nana Nana, Entoh Tohani. "Pengaruh Pola Asuh Orang Tua terhada..."

Y)Jika nilai signifikan < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variab...

mail.jurnal.iain-bone.ac.id

Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Thitung

journal.yrpiiku.com

Y)Jika nilai signifikan < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variab...

repository.usahidsolo.ac.id

Diketahui nilai signifikan untuk

fdocument.org

X2) terhadap variabel

journal.iainlhokseumawe.ac.id

Jika nilai

journal.stiemb.ac.id

sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung

jurnal.goretanpena.com

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis

ejournal3.undip.ac.id

sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai T hitung

ojs.stiami.ac.id

Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara

ejournal3.undip.ac.id

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa terdapat...

ejournal3.undip.ac.id

sebesar 0,000 < 0,05 dan

ejournal.45mataram.ac.id

Pengujian hipotesis 3 (H3) dengan teknik analisis regresi berganda menunjukkan ...

zebradoc.tips

sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung

repository.uinjkt.ac.id
