



**DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN *JOB ENGAGEMENT*
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BNS (BATU NIGHT SPECTACULER) KOTA BATU**

Oleh :
Didik Suliono*)
Dhidyksuluiono@gmail.com
Hadi Sunaryo**)
Hadisunaryo_fe@unisma.ac.id
M. Khoirul ABS***)

ABSTRACT

This study aims to find out work, motivation, and job involvement on employee performance. The sample in this study invited 60 people who were employees of BNS in Batu city.

The method that is descriptive data analysis is by using validity, reliability, normality, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, t hypothesis test, and hypothesis testing f.

The results of this study indicate that each of the variables of work discipline, motivation and work involvement are equally influential on performance, as well as work variables, motivation and work involvement as well as the influence of the performance of the BNS company in Batu city.

Keywords: *work discipline, motivation, work involvement, employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran yang fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Untuk memberdayakan sumber daya alam yang bermutu agar tidak menjadi beban melainkan modal perusahaan/organisasi, diperlukan adanya motivasi kerja keras tinggi dan kemampuan unggul. Sumber daya manusia berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka sulit bagi sebuah perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi disiplin kerja, motivasi dan *job engagement* dan kinerja karyawan pada BNS kota Batu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BNS kota Batu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BNS Kota Batu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job engagement* terhadap pengaruh karyawan BNS Kota Batu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan *job engagement* terhadap kinerja karyawan BNS Kota Batu.

TINJAUAN TEORI

Disiplin

Menurut (Darmawan, 2013:41). Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak

Dalam penelitian ini menurut Soejono, (2006:67). Ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Kekuatan terhadap aturan antara kantor

Motivasi

Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau untuk mencapai suatu tujuan perusahaan

Teori kebutuhan Maslow (2015:133) ada beberapa teori-teori yang mengenai motivasi yang dapat di tetapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Hierarki kebutuhan Maslow
 - a. Kebutuhan fisiologi: Sandang, pangan, dan kebutuhan fisik lain
 - b. Kebutuhan rasa aman: Keamanan dan perlingungan dari bahaya fisik emosional
 - c. Kebutuhan sosial: Kasih sayang, rasa saling memiliki, penerimaan dan bersahabat
 - d. Kebutuhan penghargaan: faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, pengakuan dan suatu perhatian.
 - e. Kebutuhan Aktualisasi diri: dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa yang diinginkan, meliputi pertumbuhan potensi kita dan pemenuhan diri.

Job Engagement

Job engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *job engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan

Sonn (2015) dalam kajiannya bahwa keterikatan dengan pekerjaan dibagi menjadi empat aspek utama, yakni :

1. *Vigour* (semangat)
Vigour di karakteristikkan dengan tingginya level energi dan resiliensi mental saat bekerja, kesediaan untuk memberikan usaha pada pekerjaannya, dan keteguhan meski menghadapi kesulitan.
2. *Dedication* (dedikasi)
Dedication merupakan bentuk kedua dari work *engagement*. Dedikasi merujuk pada keterlibatan yang besar pada pekerjaannya dan merasa bahwa dirinya signifikan, antusias, inspiratif, bangga, dan tertantang.
3. *Absorption* (absorpsi atau penyerapan)
Absorption merupakan aspek ketiga dari *engagement*. Penyerapan di karakteristikkan dengan individu yang merasa sangat berkonsentrasi dan merasa bahagia dengan pekerjaannya, merasa waktu berlalu dengan cepat, dan merasa sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya.

4. *Identification* (identifikasi)

Identifikasi (Fleck, 2007) dimasukkan sebagai bentuk aspek keterikatan dengan pekerjaan (*work engagement*) dan yang termasuk dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memahami hubungannya dengan konsep *work engagement*.

Kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2007:4) kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah di susun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompensasi, motivasi, dan kepentingan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen. Merupakan suatu kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang harus dijalankan yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu

POPULASI DAN SAMPEL

Jika dalam penelitian digunakan adalah populasi jumlah karyawan yang ada sebanyak 150 orang pada bulan maret 2018 yang ada di BNS (*Batu Night Spektacular*) Kota Batu.

Sampel

Berdasarkan perhitungan slovin dalam penetapan sampel tersebut, maka diperoleh jumlah yang dibulatkan menjadi 60 responden yang ditemui secara terencana sebagai sampel peneliti.

Konsep dan Definisi Operasional Variabel

Konsep Variabel

1. Kinerja karyawan
Menurut Prawirosentono (2008:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
2. Motivasi kerja
Menurut Hasibuan (2012:141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
3. *Job engegament*
Employee engagement adalah ikatan kerja yang secara penuh melibatkan diri pada pekerjaan secara penuh, bertanggung jawab bukan hanya pada pekerjaanmu saja, mau mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan baik tidak menunda-nunda dan menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya (Macey, et al.2009)
4. Disiplin kerja
Anora (2006:11-14), dikatakan disiplin merupakan sebagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia. Sebagian paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa mengikat individu baik yang bekerja atau tidak.

Definisi Operasional Variabel

indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu
 - 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
 - 3) Tanggung jawab yang tinggi
 - 4) Kekuatan terhadap aturan kantor
1. Motivasi kerja
Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya gerak seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau sikap karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun indikator (Maslow:133) yang di gunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:
 - 1) Kebutuhan fisiologis
 - 2) Kebutuhan rasa aman.

- 3) Penghargaan.
- 4) Kebutuha sosial
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

2. *Job engegament*

Employee engagement merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Karyawan yang mempunyai *engangement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah (Khan dalam Luthans dan Peterson, 2002), indikator sebagai berikut :

- 1) Semangat (*Vigor*)
- 2) Dedikasi (*Dedication*).
- 3) Absorpsi atau penyerapan (*Absorption*)
- 4) Identifikasi (*identification*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data yang diperoleh dari suatu kuisioner.

ITEM	Validitas (Angka Korelasi)	r Tabel	Hasil Uji
Y1.1	0,465	0,2786	Valid
Y1.2	0,520	0,2786	Valid
Y1.3	0,455	0,2786	Valid
Y1.4	0,644	0,2786	Valid
Y1.5	0,577	0,2786	Valid
Y1.6	0,483	0,2786	Valid
X1.1	0,626	0,2786	Valid
X1.2	0,705	0,2786	Valid
X1.3	0,634	0,2786	Valid
X1.4	0,459	0,2786	Valid
X2.1	0,606	0,2786	Valid
X2.2	0,616	0,2786	Valid
X2.3	0,635	0,2786	Valid
X2.4	0,723	0,2786	Valid

X2.5	0,582	0,2786	Valid
X3.1	0,743	0,2786	Valid
X3.2	0,694	0,2786	Valid
X3.3	0,592	0,2786	Valid
X3.4	0,627	0,2786	Valid

Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	X1	0,750	Reliabel
2.	X2	0,756	Reliabel
3.	X3	0,728	Reliabel
4.	Y	0,694	Reliabel

Analisis reliabilitas pada tabel 4.7 apakah instrument dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *Cronbach alpha*. Rumus Cronbach : dikatakan reliabel apa bila nilai *Cronbach alpha* > lebih dari 0,60.

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03505946
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.839

Normalitas data pada 4.8 di tunjukan untuk menguji apakah data yang digunakan untuk penelitian ini meliputi variabel disiplin kerja (X1), variabel motivasi (X2), variabel *job engagement* (X3), dan variabel kinerja karyawan (Y) menyebar normal atau tidak. Pada pedoman pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: apa bila probability (asymp.sig) > 0,05 maka distribusi data dikatakan normal dan apa bila (asymp.sig) < 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal, didapatkan nilai asymp.sig sebesar 0,839 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada nilai probability (asymp.sig) 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak digunakan.

Analisis Lenier Berganda

Variabel	B (<i>unstandardized coefficients</i>)	Beta (<i>standardized coefficients</i>)	Thitung	Sig t
Kinerja karyawan	9.968		4.784	.000
disiplinkerja	.121	.105	.776	.441
motivasi	.104	.118	.997	.323
Job engagement	.621	.536	3.854	.000

Dari tabel 4.9 Bisa diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$
 $Y = 9.9689 + 0,121x_1 + 0,104x_2 + 0,621x_3 + e$

**Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.522	1.915
X2	.676	1.480
X3	.491	2.035

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2018

Dapat di lihat dari tabel 4.10 nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (1.915), variabel motivasi (1.480) dan variabel *job engagement* (1.035). dari ketiga variabel bebas tersebut (X1, X2, X3) memiliki nilai VIF dibawah 10, maka dapat di simpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas, karena uji *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
X1	0,441	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,323	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukan bahwa variabel X1 disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,441 dan variabel X2 motivasi sebesar 0,323 serta variabel X3 *job engagement* dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian masing-masing variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang menunjukan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji t

Model	Koefisien regresi (b)	Sig.t
disiplin kerja	.121	.441
Motivasi	.104	.323
Job engagement	.621	.000

Nilai t variabel *job engagement* memiliki signifikan sebesar 0,000, karena signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti dapat pengaruh yang signifikan antara variabel *job engagement* terhadap kinerja karyawan pada karyawan BNS

Uji Simultan (F)

Model	F	Significance (Sig)
<i>Regression</i>	16,431	0,000

Berdasarkan tabel 4.13 nilai signifikan sebesar 0,000 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi dan *job engagement* terhadap kinerja karyawan pada BNS.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1) a. Kinerja karyawan yang di bentuk oleh pernyataan: Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan, Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai yang di targetkan, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang di tentukan, Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, Saya dapa tmenyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan dan Saya memiliki komitmen besar terhadap perusahaan ini. Kinerja karyawan dengan indikator: ketetapan waktu, menggunakan peratan

- kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan kekuatan terhadap aturan kantor.
- a. disiplin kerja yang di bentuk oleh pernyataan: Saya datang ke tempat pekerjaan tepat waktu, saya menggunakan peralatan kantor sesuai dengan SOP, saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya, Saya mematuhi peraturan kerja diperusahaan. Disiplin kerja dengan indikator : Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang tinggi, dan kekuatan terhadap aturan kantor.
 - b. Motivasi yang di bentuk oleh pernyataan: Mendapat gaji yang sesuai, Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan, Lingkungan tempat kerja saya mendorong saya untuk bersosialisasi diri, Atasan saya menghargai keberadaan saya di pekerjaan, Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk di promosikan. Motivasi dengan indikator : Kebutuhan psikologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, berdampak tidak penting terhadap kinerja.
 - c. *Job engagement* yang di bentuk oleh pernyataan: saya merasa penuh energi terhadap pekerjaan saya di perusahaan, saya merasa kuat dalam melakukan pekerjaan saya di perusahaan, saya ingin merasa segera pergi kerja ketika saat berangkat kerja, dan Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya di perusahaan. *Job engagement* dengan indikator : semangat, dedikasi, absorpsi atau penyerapan, dan indentifikasi. Berdampak penting.
- 2) Kinerja karyawan di BNS di tunjukan oleh indikator : Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang tinggi, dan kekuatan terhadap aturan kantor. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak tidak penting terhadap kinerja karyawan.
 - 3) Kinerja karyawan di BNS ditunjukan oleh indikator : Kebutuhan psikologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, berdampak tidak penting terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi memiliki dampak tidak penting terhadap kinerja karyawan.
 - 4) Kinerja karyawan di BNS ditunjukan oleh indikator : semangat, dedikasi, absorpsi atau penyerapan, dan indentifikasi. Berdampak penting Hasil penelitian menunjukan bahwa *job engagement* memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

- a. Hasil penelitian ini hanya di gunakan pada karyawan BNS
- b. Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel saja di antaranya disiplin kerja, motivasi dan *job engagement* terhadap kinerja karyawan, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat kemukakan beberapa saran diantaranya:

1. Kinerja karyawan dalam hal komitmen perlu di tingkatkan karena kurangnya pemahaman atau sosialisasi sehingga bisa menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi dengan pernyataan terendah kinerja yaitu : saya memiliki komitmen besar terhadap perusahaan ini.
2. Kepada karyawan BNS dalam hal disiplin kerja perlu ditingkatkan karna dengan pernyataan terendah disiplin kerja yaitu : karyawan datang ke tempat pekerjaan tepat waktu..
3. Motivasi dengan pernyataan mendapatkan gaji yang sesuai perlu di perhatikan agar memberikan gaji yang sesuai demi kesejahteraan para karyawan BNS.
4. *Job Engagement* dalam pernyataan saya merasa antusias dengan pekerjaan saya di perusahaan mendapat prosentasi terendah bagi saya perlu diberikan motivasi agar para karyawan lebih bersemangat dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. (2010). *Handbook of Employee Engagement : Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK : Edward Elgar Publishing.
- Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- B. Siswanto Sastrohadiwiry, 2002, *Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- B.Siswanto Sastrohadiwiry. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesi Pendekatan Administatif dan Operasional*. Bandung:PT.BumiAksara.
- Darmawan. 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

-
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit bumi askara
- Kahn, W.A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724. diambil dari <http://www.media.proquest.com> pada tanggal 1 Maret 2014
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. & Young, S.A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara. 2005 *Evaluasi kinerja SDM*, Rifika, Aditama, Bandung,
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Muljadi, 2006. *Pokok-pokok dan Ikhtisar Manajemen Strategik Perencanaan Dan Manajemen Kinerja*, Penerbit Pustaka Publisher, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robertson, I.T. & Cooper, C.L. (2010). *Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being*. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (4), 324-336. doi: 10.1108/01437731011043348.
- 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.B Bakker and Salanova M. 2006. *The measurement of work engagement with a short questionnaire : a cross national study*. *Educational and Psychological measurement*.



Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (edisi Ke 4). Semarang;Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Didik suliono*): Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Hadi Sunaryo **) : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

M. Khoirul ABS **) : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA