

Naskah Publikasi

**Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas
Muhammadiyah Jember**

Skripsi

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi**

Universitas Muhammadiyah Jember



Oleh

Achmad Ryan Zulkarnain
NIM: 121 081 1006

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

2018

NASKAHPUBLIKASI

**Pengaruh Work Engagemebt Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas
Muhammadiyah Jember**

Telah Disetujui Pada Tanggal

Dosen Pembimbing

Tanda Tangan

1. Siti Nur a'ini, S.Psi. M.Si
NIP:

2. Danan Satrio
NPK: 1303588

Pengaruh Work Engagemebt Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Jember

Achmad Ryan Z¹,
Siti Nur A'ini², Danan³

INTISARI

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi suatu organisasi dan sebagai penentu keberhasilan, keberlangsungan dalam menajukan sebuah organisasi. Sedangkan work engagement memiliki dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi dimana tempat bekerja. Selain itu ada fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu yang berkaitan di Universitas Muhammadiyah Jember. Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Work Engagement* Di Universitas Muhammadiyah Jember”.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan bentuk Asosiasi, metode pengumpulan data menggunakan metode skala likert dan skala semantic deferensial. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Tehnik pengambilan data menggunakan rumus dari monogram dan tehnik analisa uji regesi.

Berdasarkan hasil analisa yang diperoleh menyatakan bahwa dengan nilai signifkang menyatakan nilai signifikan $0,240 > 0,05$, sehingga H0 diterima dan H1 di tolak maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara work engagement terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

Kata Kunci : Kinerja, Work Engagement

-
1. Peneliti
 2. Dosen Pembimbing I
 3. Dosen pembimbing II

EFFECT OF ENGAGEMENT WORK AGAINST THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH JEMBER

Ryan Achmad Zulkarnain¹
Siti Nur'aini²Danan Satriyo³

Abstract

employee performance is an important factor for an organization and as a determinant of success, sustainability in menajukan an organization. While work engagement had a positive impact on the performance of individuals and organizations which work place. In addition there are other phenomena associated with performance that is related in Muhammadiyah University of Jember. This phenomenon makes researchers interested in conducting research with the title "The Effect of Work Engagement at the University of Muhammadiyah Jember".

This type of research is quantitative with association form, method of data collection using the Likert method and the differential semantic scale. The population of this study are employees at the University of Muhammadiyah Jember. Data retrieval technique using the formula of monogram and test analysis techniques regesi.

Based on the analysis results obtained stating that the value signifkang expressed significant value $0.240 > 0.05$, so H_0 and H_1 is rejected, it can be said that there is no influence between work engagement on the performance of employees at the University of Muhammadiyah Jember.

Keywords: Performance, Work Engagement

- 1. Research*
- 2. Supervisor I*
- 3. Supervisor II*

PENGANTAR

Organisasi adalah suatu wadah yang didalamnya terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Di dalam sebuah organisasi terdapat sekumpulan atau lebih dari dua orang yang memiliki keinginan untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga dalam organisasi terdapat beberapa aturan yang telah ditetapkan dan disepakati secara bersama-sama. Salah satu cara dalam mencapai tujuan organisasi adalah terletak pada SDM (Sumber Daya Manusia). SDM merupakan sumber daya yang di butuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi sumber daya manusia adalah karyawan yang bekerja keras dan berperan untuk menjalankan organisasi operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan supaya SDM yang di miliki perusahaan kualitas dan kinerja yang unggul. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan ditampilkan sebagai prestasi dan memiliki peranan dalam jangka waktu yang lama. Kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan dan keberlangsungan dalam memajukan organisasi, sehingga karyawan sangat di harapkan oleh organisasi/perusahaan untuk bekerja optimal dan memiliki komitmen terhadap segala tujuan dan aturan yang bersangkutan dengan berkembangnya organisasi.

Hasibuan (2011) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Wahyuni, 2013) Kinerja adalah sistem yang digunakan

untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi, sehingga karyawan dapat mewujudkan tujuan dari organisasi maupun personal diri karyawan sendiri. Kinerja adalah perilaku yang dapat dinilai sesuai standarisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga kinerja dapat pula didefinisikan sebagai tolak ukur penilaian terhadap apa yang telah dicapai oleh karyawan yang merupakan gabungan antara kompetensi dan hasil kerja yang dapat diobservasi secara subyektif dan dapat dievaluasi proses kerja karyawan sehingga memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi.

UM-Jember sebagai instansi yang memberikan pelayanan dalam lingkup pendidikan selalu memaksimalkan kinerja para karyawannya sebagai salah satu cara untuk membuat kontribusi terhadap kepeduliannya kepada masyarakat dalam mencerdaskan anak bangsa. Upaya peningkatan kinerja karyawan agar maksimal, UM-Jember sendiri memberikan banyak kebijakan kepada para karyawannya agar dapat merasa nyaman saat bekerja dan mampu memaksimalkan kinerja karyawannya, kebijakan yang sudah diberikan kepada karyawan, seperti gaji pokok, tunjangan terhadap istri dan anak, tunjangan over time dll. Selain dalam tunjangan yang telah diberikan pihak UM-Jember kepada para karyawan, pihak UM-Jember juga melakukan pembinaan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan serta pelatihan surat menyurat pada bagian administrasi yang diberikan pelatihan surat menyurat bertujuan untuk melatih *skill* dan meningkatkan kinerja karyawan pada bagian administrasi, sedangkan hal lain

yang dilakukan selain itu pihak UM-Jember juga mengadakan pengajian yang di dalamnya juga membahas tentang kinerja UM-Jember dan ada pula pertemuan rutin yang diadakan sebulan sekali, untuk mengevaluasi dan mengingatkan para karyawan tentang kinerja yang seharusnya.

Masalah yang dihadapi oleh UM-Jember saat ini khususnya karyawan tetap yang menjadi pondasi bagi kemajuan instansi adalah peran aktif karyawan terhadap penyelesaian tugas-tugas dan keefektifan dalam bekerja yang dilaksanakan oleh karyawan, karyawan ikut berperan aktif terhadap segala hal sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditentukan oleh pihak UM-Jember sendiri. Keadaan yang muncul diantaranya adalah peran aktif dalam menjalankan tugas-tugas dan standar operasional yang telah dirancang, masing-masing unit hanya menjalankan tugas sesuai dengan apa yang terjadi di saat itu juga tanpa mengikuti standar yang telah ditetapkan sendiri oleh pihak Universitas, serta belum nampak koordinasi secara menyeluruh dari karyawan yang memiliki jobdes yang sama.

Ada beberapa hal pula yang ditemukan oleh peneliti yang berkaitan dengan kinerja di UM-Jember sesuai dari hasil observasi dan wawancara dari beberapa pihak antara lain yaitu karyawan yang sedang melaksanakan tugasnya dalam membenah infrastruktur lebih memilih untuk bersantai terlebih dahulu sebelum menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, seperti lebih lama berada dikantin untuk mengobrol dengan karyawan yang lain dan ketika waktu berkerja para karyawan lebih memilih mengerjakan tugas-tugas secara santai dan kurang cekatan dalam menyelesaikannya, seperti pula pada bagian pengajaran

menyatakan, saat terjadinya pembaharuan sistem seperti memasukan file-file yang berkaitan dengan rekapitulasi nilai maupun biodata mahasiswa yang awalnya manual menjadi online, para karyawan mengalami kesulitan tetapi karena tuntutan tugas yang telah di tentukan oleh pihak lembaga menjadikan karyawan merasa harus tetap menjalaninya dan selalu mencoba belajar tentang sistem terbaru, seperti yang telah di nyatakan oleh salah satu pengajaran bahwa ketika kita tidak mulai belajar maupun mengerjakan sistem secara online dari sekarang maka tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan tertinggal dan menumpuk di kemudian hari, sehingga dapat memberikan beban tambahan yang harus di kerjakan dan adapula pada bagian keamanan, bagian keamanan sendiri .

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengambil sampel pada karyawan UM-Jember, dimana peneliti mewawancarai beberapa karyawan bagaimana tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan, apakah karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sehingga karyawan menjadi produktif dan dapat mengembangkan organisasi.

Engagment disebutkan sebagai sikap positif pada karyawan untuk menyikapi dan menilai di dalam organisasi. Nilai positif pada *Engagment* memiliki beberapa yaitu reward, control, dukungam komunitas dan sosial, serta beban kerja yang diterima. Karyawan yang memiliki dukungan komunitas bisa saja mampu meningkatkan kinerja berkat dukungan dari koleganya dengan begitu karyawan mampu mencapai tujuannya. Reward juga membuat karyawan bersemangat dengan apa yang dikerjakannya karena keterlibatan karyawan yang tinggi akan memandang bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari hidup.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan UM-Jember. Adakah pengaruh kinerja terhadap work *Engagment* serta bagaimana karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan bagaimana bentuk dedikasi dalam menyelesaikan tugas di dalam organisasi. Work *Engagment* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, karena kekuatan dalam organisasi yaitu SDM yang bekerja keras untuk mengembangkan dan memajukan organisasi. Work *Engagment* berpengaruh pada kinerja yaitu bagaimana karyawan bersikap dan bekerja dalam organisasi dengan kemampuan yang dimiliki, loyalitas, serta perilaku karyawan. Perilaku dalam bekerja juga memengaruhi kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk Asosiatif yaitu Menurut Sugiyono (2012) “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk asangka atau data kualitatif yang diangkakan.

Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UM-J yang berada di lingkungan kampus UM-J. penelitian ini melakukan pengisian skala yang di buat menjadi kuisisioner yang nantinya akan di isi oleh karyawan UM-J. mengisisesuai dengan skor yang sudah di tentukan sesuai skala yang di buat skor mulai 1 – 5 untuk skor Unfavourable sedangkan 5 – 1 Favourable.

Hasil Penelitian

Kategori Aspek Work Engagement				
	Aspek	Kriteria	F	Persen (%)
Vigor		Tinggi	45	50.6%
		Rendah	44	49.4%
		Jumlah	89	100%
Dedication		Tinggi	58	77.3%
		Rendah	17	22.7%
		Jumlah	75	100%
Absortion		Tinggi	55	73.3%
		Rendah	20	26.6%
		Jumlah	75	100%

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa persentase tertinggi pada kategori *Work Engagement* yang tinggi berada pada aspek *Adaptive Performance* sebesar 80.9%. Persentase terendah terdapat pada aspek *Contrapoduktif Work Behavior* yaitu 56.1%. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek yang sering muncul pada karyawan adalah aspek *Adaptive Performance* yang berarti karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam sistem kerja atau peran bekerja. Jika dilihat persentase tertinggi kategori Kinerja yaitu merasa menyesuaikan tujuan dan rencana untuk situasi belajar tugas-tugas baru dan teknologi, menjadi fleksibel dan openminded kepada orang lain, memahami kelompok atau budaya lain, menunjukkan ketahanan, tetap tenang, menganalisis cepat.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Hasil dari Uji hipotesa menggunakan uji regresi yang telah di hitung oleh peneliti menggunakan *SPSS 16.0* menyatakan bahwa nilai signifikansi $0.240 > 0.05$ yang berarti bahwa

H0 diterima dan H1 ditolak sehingga memunculkan asumsi bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel *Work Engagement* terhadap Kinerja di Universitas Muhammadiyah Jember, sejalan dengan penelitian dari Sami'an (2013) memiliki asumsi yang sama. Setelah uji asumsi normalitas, diketahui kegagalan bahwa data tidak memiliki distribusi yang normal. Dengan demikian analisa data menggunakan non-parametrik untuk uji korelasi. Teknik uji korelasi yang digunakan adalah *Spearman's rho*. Berdasarkan tabel uji korelasi menggunakan jabatan. *Spearman's rho Sig (2-tailed)*, taraf signifikansinya sebesar $0,725 > 0,05$ dengan demikian H0 diterima. Artinya, tidak ada dalam hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan UM-J.

Dari hasil penelitian yang di temukan bahwa Kinerja pada keseluruhan subjek penelitian yang berjumlah 89 karyawan. Pada variabel kinerja peneliti menemukan tingkat kinerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dengan persentasi sebanyak 51,6%, melebihi setengah dari sampel yang diteliti. Kinerja merupakan sebuah perilaku yang di dalamnya terdapat empat dimensi, yaitu *Task Performance* yang menyatakan tentang bagaimana seseorang melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya, *Kontexteual Performance* menyatakan bahwa seorang karyawan mampu mendukung organisasi yg di naunginya dan langsung berkontribusi dalam pekerjaan di dalam organisasi, *Adatif Performance* menyatakan bahwa karyawan mampu beradaptasi kepada lingkungan kerjanya, dan *Contraproduktif Work Behavior* adalah aspek yang menyatakan tentang perilaku yang merugikan bagi organisasi seperti beristirahat terlalu lama dan membuat masalah-masalah di dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh data secara umum dari 89 karyawan yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Jember, persentase secara umum menyatakan sekitar 51,6% memiliki kinerja yang tinggi, dapat di katakana sebagian besar karyawan dapat menunjukkan perilaku kerja yang baik, sehingga dapat menyelesaikan setiap tugas-tugas yang di berikan untuk mendukung organisasi dan juga karyawan dapat di katakana mampu beradaptasi pada setiap tugas maupun masalah-masalah yang terjadi di kantor.

Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki kinerja melalui dimensi yang ada pada, dimensi yang memiliki presentasi tertinggi yaitu dimensi *Adaptive Performance* dengan nilai persentase sebesar 80.9%, menyatakan bahwa karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember dapat beradaptasi dengan lingkungan baru, dapat memberikan ide-ide serta inovasi kepada instansi, fleksibel serta dapat menunjukkan ketahanan kerja, sedangkan untuk nilai terendah dari *Adaptive Performance* yaitu sebesar 19,1% kurang mampu menghadapi masalah-masalah ataupun kurangnya keinginan untuk memberikan ide-ide untuk instansi yang di naungi, pada dimensi *Kontekstual Performance* nilai tertinggi berada pada persentase 69.5% dapat di artikan bahwa karyawan Universitas Muhammadiyah Jember mampu menunjukkan perilaku yang dapat mendukung instansi agar dapat berkembang dan dapat menerima tugas-tugas tambahan yang di berikan, meski tugas tersebut tidak dapat di pahami maupun di mengerti, sedangkan untuk persentase rendah pada *Kontekstual Performance* sebesar 30.5% dapat di katakana bahwa karyawan tidak dapat menerima tugas lebih yang di bebaskan kepada karyawan tersebut.

Pada Dimensi *Taks Performance* karyawan menunjukkan presentase sebesar 60.6% yang menunjukkan bahwa karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan, menjaga pengetahuan agar selalu *up to-date* dan dapat memecahkan masalah serta pengambilan keputusan secara tepat, pada dimensi *Taks Performance* yang rendah dengan presentase sebesar 39.4% berarti bahwa karyawan kurang mampu untuk bekerja secara terorganisir dan kurang mampu menunjukkan keterampilan kerja. Pada dimensi *Contraproductif Work Behavior*

Schaufeli dan Bakker (dalam Astuti, 2016) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan mental yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan adanya kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan pengabdian (*absorption*), sehingga karyawan terlibat penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka panjang. Berdasarkan hasil analisa data dalam penelitian ini, diperoleh data secara umum dari 89 karyawan yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Jember, bahwa sekitar 51% memiliki sikap engagement yang tinggi terhadap instansi sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember memiliki fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri dan merasa mampu dan tidak merasa tekanan dalam bekerja, menurut Thomas (dalam Mujasih 2012) sikap positif serta energi yang

besar ketika bekerja dan terdapat pula sekitar 49% karyawan yang memiliki sikap engagement yang rendah, sehingga dapat di artikan bahwa karyawan yang memiliki engagement yang rendah tidak dapat menunjukkan keterlibatannya secara langsung pada pekerjaan, dan dan tidak mampu berkonsentrasi dalam bekerja.

Selain itu pada variabel lainnya, peneliti menemukan bahwa persentase tertinggi pada variabel *Work Engagement* terdapat pada aspek *Dedication* yaitu 77,3%. Sementara persentase terendah pada aspek *vigor* yaitu 50,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek yang sering muncul pada karyawan yang memiliki engagement adalah aspek aspek *Dedication* yang berarti karyawan perasaan dan pikiran dan berhubungan dengan peran individu dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk mengidentifikas karyawan yang memiliki sikap engagement melalui dimensi yang ada pada *Work Engagement*, dari hasil pengambilan data, dimensi yang memiliki persentase tertinggi yaitu *Dedication* (Dedikasi) sebesar 77,3%, sehingga menggambarkan bahwa karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember memiliki kebermaknaan serta antusiasme yang tinggi saat bekerja dan terlibat secara penuh pada setiap pekerja yang di lakukan, sedangkan yang memiliki memiliki *Dedication* rendah sebesar 22.7% sering bermalas-malasan serta kurangnya ketertarikan dalam bekerja.

Pada aspek *Absortion* terlihat bahwa 73.3% karyawan memiliki nilai yang tinggi, sehingga karyawan yang memiliki aspek ini adalah karyawan yang begitu mencintai pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut sulit untuk memisahkan diri dan selalu serius mengerjakan setiap pekerjaannya pekerjaannya, dan pada persentase terendah terdapat 26.6% karyawan yang yang berada pada aspek

Absortion yang rendah, sehingga menggambarkan bahwa karyawan tersebut hanya merasa pekerjaannya sebatas penyelesai tanggung jawab atau beban kerja sebesar 26.7%, dan pada selanjutnya, presentase karyawan yang memiliki *Vigor* yang tinggi sebesar 50.6% yang menunjukkan bahwa, karyawan memiliki sikap yang penuh energy dikantor, mental yang kuat saat bekerja, serta tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, sedangkan pada kategori yang rendah pada aspek *Vigor* sebesar 49,4% yang tergambar dari perilaku karyawan yang kurang adanya semangat dalam bekerja dan mudah menyerah ketika dihadapi oleh permasalahan di dalam pekerjaannya.

Menurut Waldman & Avolio (dalam sami'an, 2013) mengatakan bahwa usia dan masa kerja berhubungan dengan kinerja, bahwa karyawan yang lebih tua dan bekerja lebih lama menunjukkan nilai kinerja yang tinggi. Menurut Oktaviani (dalam septianan, 2015) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Se jauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan, sehingga seseorang menjalani proses belajar dan berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang semakin positif serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas

Dari hasil perhitungan peneliti mendapatkan pengkategorian secara lamanya masa kerja karyawan menurut yang telah di paparkan pada teori di atas

menyatakan bahwa masa kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan, maka dari itu peneliti mengkategorikan karyawan pada masa kerja kurang dari 12 tahun dan lebih dari 12 tahun, dengan hasil bahwa karyawan yang memiliki telah memiliki masa kerja lebih dari 12 tahun lebih tinggi tingkat kinerjanya daripada yang kurang dari 12 tahun terlihat dari persentase karyawan yang lebih dari 12 tahun memiliki presentase 60,8% menyatakan bahwa masa kerja yang lebih lama membuat karyawan lebih memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik dan dan pengalaman yang lebih banyak serta telah lebih banyak belajar tentang segala hal yang menyangkut dalam pekerjaannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan intepresi yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dengan mengacu pada beberapa teori dan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pengaruh work engagement terhadap kinerja di Universitas Muhammadiyah Jember, menyatakan bahwa bahwa nilai signifikansi $0.240 > 0.05$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga memunculkan asumsi bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel *Work Engagement* terhadap Kinerja di Universitas Muhammadiyah jember
2. Hasil penelitian pada variabel kinerja yang terdapat pada penelitian ini terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor masa kerja seperti yang mengacu pada penelian sami'an menyatakan bahwa usia atau masa kerja menjadi faktor yang tidak dapat di hilangkan

dari kinerja, karena semakin lama seorang karyawan bekerja maka akan semakin banyak pengetahuan dan pengalaman yang di miliki di dalam pekerjaannya ketimbang dengan karyawan yang masa kerjanya masih sedikit.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, dapat dikemukakan saran-saran yang erlu ditindak lanjuti untuk pengembangan kinerja,

A. Bagi karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

Di harapkan untuk para karyawan lebih mengetahui dan belajar tentang tugas-tugas baru dan dapat menyesuaikan diri lebih mudah lagi di dalam lingkungan instansi.

B. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai perilaku Kinerja dan lebih memahami lagi setiap indikator yang terdapat pada setiap dimensi kinerja agar lebih di sempurnakan lagi untuk perilaku Kinerja. Sehingga hasilnya dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat Kinerja pada seluruh kader karyawan tetap atau karyawan tidak tetap.

Daftar Pustaka

- Abidin, Fudin Zainal. (2013). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*. Universitas Winaya Mukti: Bandung
- Adi.dipta, 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi*. Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Aditya. Regina, (2010) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkas Banjarnegara*. Universitas Diponegoro Semarang: semarang
- Astuti,P. dkk (2016) Pengaruh Work Engagement pada Kinerja bendaha pengeluaran dengan kepemimpinan tranformasi sebagai pedoman. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana : ISSN: 2337-3067. Denpasar
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosda Karya : Bandung
- Dito, Anoki. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja KARYAWAN PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Universitas Dponogoro Semarang. Semarang
- Ersalina, dkk. (2013). Hubungan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Manager pada PT. X Undergraduate. Universitas bina nusantara: Jakarta
- Gusnetti. (2014). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. Jom FISIP Vol. 1 No. 2. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Riau
- Imawati, Rochimah & Ilmi, Amalia (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 1, No. 1, Maret 2001. Universitas Al-Azhar fakultas Psikologi dan pendidikan: Jakarta
- Latipun. (2008). *Psikologi eksperimen*, edisi kedua. Malang : UMM
- Mamik, dkk. (2009). *Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit volume 7 No. 1 fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang: Malang

- Mujiasih, Endah. (2012). Meningkatkan Work Engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Universitas Diponegoro: Semarang
- Nimpuno, Galih Aryo. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan UD Pustaka Pelajar Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta
- Nugroho, dkk. (2013). Hubungan Antara *psychological Capital* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT.Bank MEGA Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 12 No.2 Oktober 2013. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro: Semarang
- Pridarsanti, Komang Yuli. 2013. Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai, Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Diponegoro: Semarang
- Rachmawatie, Detie (2013). Pengaruh Pemanfaatan AutoCad dalam Penyelesaian Tugas Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Standar Kompetensi Menggambar Konstruksi Kusen Pintu dan Jendela di SMK Negeri 2 Tasikmalaya. Universitas Pendidikan Indonesia
- Setiawan.Agung, (2013). Pengaruh *Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*.vol 1 nomor 4 juli 2013
- Sholahuddin, Moh. 2016. Mengukur Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mendukung World Class University Analisis Sasaran Kerja Pegawai (Skp) Sebagai Instrumen Performance Appraisal. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim: Malang
- Sofiati. Ova Nurocta, (2015) *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang)*. Universitas Islam Bandung: Bandung
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Susilowati, Grace & Hadi, Choliludin. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga Surabaya: Surabaya
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung, ALFABETA.

Wasilawati. Ardansah, (2014). *Pengawasn, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistic Kabpaen Lampung Tengah*. Volume. 16, Nomor. 2 september 2014

Wahyuni. Sri, dkk (2013). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur*. *eJournal administrative Reform*, 2013, 1 (2): 444-457 ISSN. Fisip: kutai timur

IDENTITAS PENELITI

Nama : Achmad Ryan Zulkarnain
Tempat Lahir : Negara
Tanggal Lahir : 23 April 1993
Alamat Rumah : Jln Gunung Bztur No. 14 Loloan Timur, Jembrana, Bali
No Handphone :083114131555