

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *work engagement* dengan *job performance* pada mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas di UKWMS. Responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa aktif yang tergabung dalam ORMAWA tingkat fakultas periode 2020/2021. Berdasarkan hasil pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti, dihasilkan responden sejumlah 248 responden.

Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas, diperoleh nilai signifikansi pada variabel *work engagement* yaitu sebesar 0,026. Sedangkan pada variabel *job performance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas tidak terpenuhi karena nilai signifikansi kedua variabel berada di bawah 0,05. Namun, gambar *scatterplots* pada kedua variabel menunjukkan bahwa titik-titik berada di sekitar garis diagonal, sehingga dapat dikatakan uji normalitas terpenuhi. Berikutnya, peneliti melakukan uji linieritas untuk melihat apakah data kedua variabel linier atau tidak.

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa uji linieritas terpenuhi karena berada dibawah 0,05. Analisis data penelitian dilakukan dengan menguji regresi kedua variabel penelitian. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga hipotesis alternatif diterima. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work engagement* dengan *job performance* pada mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA tingkat fakultas di UKWMS. Nilai pengaruh yang ditunjukkan positif. Hal ini berarti semakin tinggi *work engagement*, maka semakin tinggi pula *job performance* yang ditunjukkan.

Hipotesa dalam penelitian ini telah terbukti dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang menjadi dasar dalam membuat hipotesa

penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh secara positif pada *performance* bendahara pengeluaran BLU Universitas Udayana, di mana semakin meningkat *work engagement* karyawan bendahara pengeluaran, semakin meningkat pula *performance* yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut (Astuti, Mimba, dan Ratnadi, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Rahmawati (2019) juga menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penelitian ini dimana *employee engagement* pada karyawan di DSITD IPB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh, terdapat pengaruh yang positif yaitu semakin tinggi *engagement* karyawan yang bekerja di DSITD IPB, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan pada mahasiswa dalam ORMAWA yaitu penelitian oleh Carmelia, Tiatri, dan Wijaya (2017), dimana terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan *job performance* mahasiswa ditinjau dari diri sendiri dalam ORMAWA, dimana semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki individu, semakin tinggi pula *job performance* yang ditunjukkan. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki hubungan interpersonal yang baik pula dengan anggota lain dalam ORMAWA sehingga mereka akan mudah bergaul, merasa bersemangat, dan saling membantu bila membutuhkan pertolongan. Kemudian, terdapat hubungan pula antara prestasi akademik dengan *job performance* ditinjau dari ketua ORMAWA.

Penelitian yang dilakukan oleh Aryaningtyas & Suharti (2013), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional di mana keterlibatan kerja sebagai variabel mediator terhadap kepuasan kerja mahasiswa dalam ORMAWA. Penelitian ini menjelaskan bahwa individu yang memiliki kepribadian proaktif seperti bersedia untuk memberikan kontribusi dan memiliki inisiatif yang tinggi pada berbagai kegiatan dan situasi dalam ORMAWA serta memiliki persepsi bahwa organisasi yang diikuti mendukung dan melindungi dirinya, maka individu tersebut

akan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi sehingga mereka akan puas pada setiap tugas yang dikerjakan dalam ORMAWA.

Seluruh penelitian di atas, dilakukan pada karyawan suatu perusahaan tertentu, bukan hanya mendukung penelitian ini saja, namun juga selaras dengan penelitian yang dilakukan pada organisasi kemahasiswaan. Hal ini dikarenakan karyawan perusahaan dan mahasiswa dalam ORMAWA memiliki beberapa kesamaan yaitu diberikan tugas dan tanggung jawab (*job description*) pada individu tersebut untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kebijakan masing-masing dengan tujuan tercapainya visi dan misi, baik itu perusahaan maupun ORMAWA. Selain itu, mahasiswa dalam ORMAWA dan karyawan perusahaan juga memiliki strategi masing-masing untuk tujuan yang sama, yaitu terlibat dalam *job description* yang dijalankan.

Mahasiswa dalam ORMAWA menyusun suatu strategi yang tepat agar dirinya dapat *engage* dengan *job description* pada masing-masing program kerja atau program acara dalam suatu periode ORMAWA tertentu. Begitu pula dengan karyawan, di mana mahasiswa memiliki strategi untuk dapat *engage* dengan *job description* dan tanggung jawab kerja yang diberikan selama masa kerja di perusahaan tertentu.

Selain itu, ketika pandemi Covid-19, persamaan lainnya antara karyawan di perusahaan dengan mahasiswa dalam ORMAWA adalah sama-sama mengalami perubahan atau transisi alur atau proses kerja menjadi bentuk daring, sehingga sebagian karyawan dalam perusahaan terpaksa bekerja dari rumah (*work from home*), begitu pula dengan mahasiswa dalam ORMAWA, sehingga terdapat kemungkinan mahasiswa dalam ORMAWA memiliki persamaan dengan karyawan dalam perusahaan dalam hal *engagement* dan *performance* kerja. Dapat dikatakan bahwa penelitian mengenai *work engagement* dan *job performance* pada perusahaan dan pada ORMAWA memiliki hasil penelitian yang relatif sama. Namun, penelitian ini dilakukan saat terjadi pandemi Covid-19, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan bukan pada saat pandemi

berlangsung. Hasil penelitian ini memiliki keunikan dan daya beda dengan hasil penelitian sebelumnya, di mana peneliti juga membahas bagaimana dinamika yang terjadi pada anggota ORMAWA mengenai *engagement* dan *job performance* mereka dalam ORMAWA ketika masa pandemi Covid-19 terjadi.

Sejak awal pembentukan ORMAWA tingkat fakultas periode 2020/2021, seluruh rapat dialihkan dalam bentuk daring (*online*). Hal ini, dikarenakan adanya pandemi virus Covid-19, sehingga seluruh kegiatan perkuliahan dan organisasi dilakukan dari rumah masing-masing. Selain itu sejak awal pandemi Covid-19, tugas dan ujian perkuliahan diberikan dalam bentuk daring terasa jauh lebih sulit diselesaikan dan hampir setiap mata kuliah memiliki tugas *project* pada tiap pertemuan. *Engagement* antara anggota dengan ORMAWA menurun.

Ketika melaksanakan rapat *online*, seringkali kehadiran anggota ORMAWA tingkat fakultas menurun, karena kendala sinyal. Akibatnya anggota tertinggal informasi dan tidak mendengarkan sepenuhnya, sehingga tidak *engage* pada tugas dan tanggung jawabnya. Dampaknya adalah beberapa anggota menunjukkan *job performance* yang tidak maksimal ketika acara berlangsung, seperti terjadi kesalahan saat acara berlangsung karena anggota tidak sepenuhnya memahami informasi yang disampaikan dalam rapat *online*. Pada masa pandemi virus Covid-19 saat ini, dapat memicu kemungkinan mahasiswa, sebagai anggota ORMAWA menunjukkan *work engagement* yang kurang sehingga berdampak pada *job performance* yang dihasilkan tidak maksimal.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian di atas menunjukkan keselarasan dengan hasil penelitian ini bahwa *work engagement* dan *job performance* memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, dari hasil pengolahan data sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat bahwa nilai yang ditunjukkan sebesar 0,29, sehingga dapat disimpulkan sumbangan efektif *work engagement* terhadap *job performance* dalam bentuk presentase yaitu sebesar 29,1%. *Work engagement* menjadi salah satu

faktor yang mempengaruhi *job performance* dengan nilai presentase sebesar 29,1%, sedangkan 70,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar *work engagement* seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, pengalaman bekerja, kepribadian, persepsi, lingkungan kerja, dan rekan kerja.

Gibson, Ivancevich, Konopaske, dan Donelly (2011) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job performance* yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Beberapa faktor psikologis lain yang dapat mempengaruhi *job performance*, selain *work engagement* yaitu tingkat kepuasan kerja, persepsi, dan kepribadian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas, di mana ketika kepuasan kerja meningkat, maka meningkat pula kinerja karyawan yang ditunjukkan. Kepuasan kerja yang ditunjukkan dalam penelitian tersebut disebabkan oleh adanya apresiasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan atas prestasi kerja yang dihasilkan, sehingga hal tersebut yang menjadi motivasi dan indikator terbesar dalam mempengaruhi *performance* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Parsidi dan Hendrajaya (2015) juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi kerja dan motivasi kerja dengan kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta, dimana semakin tinggi nilai persepsi dan motivasi kerja yang ditunjukkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Terakhir, faktor psikologis yang mempengaruhi *performance* seseorang yaitu sikap dan kepribadian. Hal ini dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sya'baniah, Saryono, & Herlina (2019), di mana terdapat pengaruh yang positif antara sikap dan kepribadian seseorang dengan kinerja yang ditunjukkan ketika mereka bekerja. Sikap dan kepribadian yang sifatnya positif akan menghasilkan kinerja yang baik.

Selain itu, faktor organisasi yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan rekan kerja juga menjadi indikator lain yang dapat mempengaruhi *job performance*. Penelitian yang dilakukan oleh

Isnada (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah di kabupaten Mamuju Utara. Budaya organisasi yang dimaksud adalah bagaimana dimensi visi dan misi perusahaan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu dengan presentase sebesar 82,22%, di mana individu yang memiliki kesamaan antara visi dan misi perusahaan dengan visi dan misi diri individu itu sendiri, maka kinerja yang dihasilkan individu itu juga akan semakin baik.

Lestary dan Harmon (2017) menambahkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja karyawan dengan kinerja yang dihasilkan pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero), dimana lingkungan kerja fisik dan non fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan semakin baik lingkungan non fisik yang ada seperti komunikasi dan suasana kerja antar karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja baik yang dihasilkan.

Panjaitan dan Jatmaiko (2014) juga menambahkan bahwa hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan jumlah rekan kerja yang sesuai dalam divisi memiliki pengaruh yang positif pada kinerja seseorang. Faktor lain yang mempengaruhi *performance* adalah faktor individu itu sendiri, seperti pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wanasaputra dan Dewi (2017), di mana beberapa faktor seperti kemampuan dalam diri, pengetahuan, dan upaya dalam melakukan pekerjaan, serta lamanya masa kerja seseorang juga mempengaruhi bagaimana kinerja seseorang ketika mereka bekerja pada organisasi.

Berdasarkan persamaan garis linier yang dihasilkan dari uji regresi, dapat dilihat bahwa persamaan yang terbentuk yaitu $Y = 23,509 + 0,318X$. *Work engagement* pada mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas memiliki distribusi frekuensi yang paling besar pada kategori tinggi yaitu sebesar 126 responden atau dengan nilai presentase sebesar 50,80%. *Job*

performance mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas memiliki distribusi frekuensi terbesar pada kategori tinggi pula dengan jumlah sebesar 123 responden atau dengan nilai presentase sebesar 49,59%. Individu yang *engaged* dengan pekerjaannya akan menunjukkan energi yang besar dan menunjukkan sikap yang sangat antusias ketika melakukan pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Inilah yang memberikan dampak pada *job performance* yang meningkat pula.

Berdasarkan hasil persebaran frekuensi terbanyak pada kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara kondisi yang digambarkan beberapa ketua dan anggota ORMAWA tingkat fakultas pada bab-bab sebelumnya. Peneliti mencoba menanyakan kembali kepada beberapa ketua dan anggota ORMAWA tingkat fakultas untuk melakukan konfirmasi terkait *work engagement* dan *job performance* yang ada pada tingkat fakultas. Hasil konfirmasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa jumlah anggota yang memiliki sikap kurang *engaged* dan *performance* kerja yang rendah tidak sebanding dengan anggota organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas yang memiliki sikap sebaliknya.

Oleh karena itu, pengambilan data atau pengambilan sampel yang bersifat acak ini mengakibatkan responden yang bersedia menjadi partisipan dalam penelitian juga kurang merata. Maksudnya adalah sampel atau responden yang bersedia mengisi kuisioner dalam penelitian ini tidak seluruhnya menunjukkan sikap yang kurang *engaged* dan *performance* yang kurang, sehingga terdapat kemungkinan peneliti hanya mengambil data atau pengambilan data cenderung menyebar pada sampel atau responden yang justru memiliki sikap *engaged* dan *performance* yang tinggi.

Hasil konfirmasi peneliti dengan beberapa ketua dan anggota ORMAWA, diperoleh data bahwa ketika ORMAWA tingkat fakultas periode 2020/2021, anggota merasakan adanya beberapa kesulitan sejak awal periode berlangsung, seperti kesulitan merencanakan acara ORMAWA dengan bentuk daring. Hal ini dikarenakan terjadi transisi perubahan antara bentuk program kerja *offline* dengan bentuk *online*.

Ketika merencanakan acara yang biasanya dilakukan *offline*, anggota harus melakukan beberapa penyesuaian dan belajar banyak hal baru dalam mengubah bentuk acara menjadi *online*.

Menurut salah satu ketua ORMAWA tingkat fakultas, beberapa anggota ketika pengambilan data *preliminary* penelitian sekitar bulan febuari 2021 masih mengalami kebingungan bagaimana teknis pelaksanaan program kerja dalam bentuk *online*, masih kesulitan memahami alur birokrasi kerja yang berubah menjadi daring, dan cenderung menganggap remeh rapat rutin yang diadakan daring karena tidak bertatap muka secara langsung. Akibatnya, ketika pengambilan data *preliminary* penelitian, mahasiswa dalam ORMAWA tingkat fakultas menunjukkan sikap yang kurang *engaged* dan *performance* yang menurun. Para ketua ORMAWA tingkat fakultas, ketika pengambilan data penelitian ini dilakukan pada bulan Juli hingga Agustus 2021, mahasiswa sudah mulai terbiasa dengan perkuliahan daring sehingga mereka sudah mampu membagi waktu antara mengerjakan tugas perkuliahan dengan tugas dalam ORMAWA.

Salah satu ketua juga mengatakan bahwa sekitar bulan Juli hingga Agustus, mahasiswa dalam ORMAWA sudah mendapatkan sosialisasi yang lebih jelas dari ORMAWA tingkat universitas mengenai alur birokrasi kerja secara daring bagi seluruh ORMAWA tingkat fakultas serta ORMAWA tingkat fakultas sudah melakukan evaluasi kerja ORMAWA secara keseluruhan dan pada setiap program kerja yang telah dilaksanakan. Saat pengambilan data penelitian terdapat kemungkinan para anggota dalam ORMAWA tingkat fakultas telah melakukan suatu perbaikan dan mulai menerapkan solusi yang lebih sesuai mengatasi kendala yang dialami ketika awal periode berlangsung. Hal ini menjadi penyebab adanya perbedaan antara data yang diperoleh saat *preliminary* dengan data hasil penelitian.

Selain itu, saat melakukan wawancara *preliminary* pada beberapa ketua ORMAWA tingkat fakultas, jumlah ketua yang diwawancarai masih sedikit sehingga informasi yang diterima peneliti

masih kurang mendalam. Wawancara pada *preliminary* yang dimaksud adalah pengambilan data sekunder sebagai data awal penelitian dengan tujuan memperkuat pengambilan data primer berupa kuisisioner *online* dan memperkuat penulisan latar belakang penelitian ini. Peneliti juga menemukan adanya ketidaksesuaian informasi antara ketua yang diwawancarai dengan anggota yang tergabung, di mana beberapa anggota yang tergabung dalam ORMAWA mengatakan bahwa ketua ORMAWA yang diikutinya terlihat acuh pada anggotanya, seperti jarang menanyakan kendala yang dialami anggota sehingga anggota menunjukkan *performance* yang kurang. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa beberapa ketua tidak benar-benar memahami keseluruhan kondisi yang dialami anggota.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu diperbaiki pada penelitian selanjutnya, yaitu terdapat kesalahan dalam penulisan kuisisioner *online* penelitian, dimana seharusnya peneliti memberikan keterangan yang jelas dan benar untuk setiap pilihan jawaban yang disediakan dalam kuisisioner. Namun, peneliti melakukan kekeliruan di mana peneliti menuliskan pilihan jawaban kelima pada dua soal pernyataan terakhir dalam kuisisioner sebagai STS (Sangat Tidak Setuju).

Ketika peneliti menyadari kekeliruan tersebut, jumlah responden yang masuk yaitu 4 orang. Menyadari hal tersebut, peneliti langsung mengganti keterangan STS dengan SS (Sangat Setuju). Meskipun pada petunjuk pengisian peneliti telah menuliskan hal yang benar, namun responden dapat melakukan kekeliruan pula dalam menjawab karena hal tersebut sehingga respon jawaban pada dua pernyataan terakhir yang diberikan oleh 4 responden pertama menjadi subjektif dan tidak valid. Maksudnya adalah jawaban yang diberikan pada dua pernyataan terakhir mungkin tidak menggambarkan diri mereka sesungguhnya sehingga terjadi mempengaruhi hasil penelitian yang dihasilkan.

Keterbatasan atau kelemahan lainnya dalam penelitian ini adalah tidak terpenuhinya uji normalitas. Hal ini berarti data yang

diperoleh dari responden terdistribusi tidak normal. Oleh karena itu, ada beberapa kemungkinan yang menjadi penyebab, salah satunya adalah kemungkinan banyaknya data dengan nilai yang ekstrim. Dampaknya adalah sebaran data responden dalam penelitian menjadi tidak merata atau tidak normal.

5.2. Simpulan

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan dan bernilai positif antara *work engagement* terhadap *job performance* pada mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan tingkat fakultas di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikansi pada uji regresi yaitu sebesar 0,000 sehingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis dalam penelitian terbukti benar.

Selain itu, dari hasil distribusi frekuensi terbanyak berdasarkan kategorisasi diperoleh data bahwa *work engagement* dengan kategori tinggi memiliki distribusi paling banyak dengan jumlah 126 responden atau sebesar 50,80%. Sedangkan *job performance* memiliki distribusi terbesar pada kategori tinggi pula yaitu sebesar 123 responden atau sebesar 49,59%. Hal ini dikarenakan mahasiswa dalam ORMAWA ketika pengambilan data dilakukan telah melakukan penyesuaian diri terhadap perubahan akibat pandemi Covid-19 sehingga sudah mampu membagi waktu antara perkuliahan dengan ORMAWA. Mereka juga telah melakukan evaluasi kerja ORMAWA sehingga terdapat kemungkinan mereka telah melakukan perbaikan diri dalam ORMAWA. Kemudian, anggota juga telah mendapatkan sosialisasi mengenai alur birokrasi yang lebih jelas. Hal inilah yang menyebabkan kategorisasi pada *work engagement* dan *job performance* berada pada kategori tinggi. Terakhir, nilai sumbangan efektif *work engagement* terhadap *job performance* sebesar 29,1% dan 70,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar *work engagement* yang dibahas dalam penelitian ini.

5.3. Saran

Ada beberapa saran atas hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi universitas dan fakultas

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, universitas dan fakultas dapat membuat sebuah program bagi mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA, khususnya pada tingkat fakultas agar mampu mempertahankan *work engagement* ketika terlibat dalam acara ORMAWA. Selain itu, universitas juga dapat merancang program dalam ORMAWA dengan tujuan menerapkan nilai PEKA pada setiap kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga seluruh mahasiswa dalam ORMAWA mampu menunjukkan sikap yang *engaged* dengan dasar nilai universitas yang ditanamkan pada setiap mahasiswa.

- b. Bagi mahasiswa yang tergabung dalam ORMAWA tingkat fakultas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *performance* kerja dalam ORMAWA hanya dinilai oleh para ketua atau rekan satu tim secara subjektif. Oleh karena itu, bagi para ketua atau anggota yang tergabung dapat berdiskusi untuk membuat suatu penilaian (evaluasi) yang sistematis dan objektif bagi setiap anggota dalam ORMAWA tingkat fakultas. Hal ini dimaksudkan agar setiap mahasiswa yang tergabung dapat melakukan evaluasi diri atau refleksi diri.

Hal ini berguna untuk memperbaiki kinerjanya dalam organisasi khususnya tingkat fakultas. Selain itu, mahasiswa dalam ORMAWA fakultas juga dapat merancang berbagai program untuk mendorong dan memotivasi rekan yang masih kurang *engaged* dalam

ORMAWA tingkat fakultas, misalnya dengan membuat sesi *sharing* bersama atau acara keakraban lain yang dapat saling menguatkan *engagement* dalam tim kerja ORMAWA tingkat fakultas.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan pada beberapa keterbatasan peneliti yang telah disebutkan, maka saran bagi peneliti selanjutnya adalah dapat melakukan pengambilan data penelitian dengan metode lain yang lebih sesuai sehingga responden penelitian cukup merata. Selain itu, dapat melakukan *preliminary* dengan analisis kuantitatif yang lebih mendalam agar data yang diperoleh pada *preliminary* lebih komprehensif dan dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya.

Selain itu, diharapkan jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian selanjutnya dapat lebih banyak sehingga dapat melakukan generalisasi hasil penelitian yang lebih baik dan lengkap. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian serupa dengan menambahkan beberapa faktor lain yang ikut mempengaruhi *job performance* selain *work engagement*, misalnya tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan kerja sebagai pemediasi pengaruh kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(1), 23-32. Diakses dari web
<https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18662>
- Astuti, N. L., Mimba, N. P. S. H., & Ratnadi, N. M. D. (2016). Pengaruh *work engagement* pada kinerja bendahara pengeluaran dengan kepemimpinan transformasional sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4057-4082.
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh *work engagement* terhadap *employee service innovative behavior*: Kajian empiris di minimarket. *IRWNS*, 777-788.
- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187–200.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of psychology volume 12: Industrial and organizational psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Cahyorinartri, N. (2018). Motivasi mahasiswa berorganisasi di kampus. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(2), 27-38.

- Carmelia, T., Tiatri, S., & Wijaya, E. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi akademik dengan *job performance* pada mahasiswa aktif organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 184-197. Diakses dari web <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/viewFile/918/916>
- Cintani., & Noviansyah. (2020). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29-44. Diunduh dari <http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/view/116/97>
- Daft, R. L. (2014). *Management (Twelfth Edition)*. USA: Cengage Learning.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Donnelly, J. H. (2011). *Organizations: Behavior, structure, and processes*. New York: Mc-Graw Hill.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, 5(1).
- Isnada, I. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada secretariat daerah kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katologis*, 4(2), 62-75. Diakses dari web <https://media.neliti.com/media/publications/158880-ID-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kine.pdf>
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VIII. (2019). *Undang-undang republik Indonesia nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi*. [Online]. Diakses dari web <https://lldikti8.ristekdikti.go.id/2019/02/05/undang-undang-republik-indonesia-nomor-12-tahun-2012-tentang-pendidikan-tinggi/>

- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94-103. Diakses dari web <https://media.neliti.com/media/publications/281706-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner-4abec556.pdf>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazish, A. (2015). Relationship between organizational commitment, employee engagement and career satisfaction: A case of university of Gujarat. *Journal of Business and Social Sciences*, 3(11), 172-183.
- Ongkowijoyo, Y. S. P. (2018). *Pengaruh komunikasi positif terhadap job performance pada organisasi mahasiswa tingkat universitas di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya* (Skripsi). Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows third edition*. New York: McGraw Hill.
- Panjaitan, A., & Jatmaiko, B. (2014). Pengaruh motivasi, stres, dan rekan kerja terhadap kinerja auditor (Studi empiris pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 1-18. Diakses dari web http://jurnalefektif.janabadra.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/Efektif-Juni-2014_1.pdf
- Parsidi., & Hendrajaya, S. W. E. (2015). Pengaruh persepsi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta dengan kompensasi kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Media Wisata*, 13(2), 328-337. Diakses dari web <https://media.neliti.com/media/publications/152190-ID-pengaruh-persepsi-kerja-dan-motivasi-ker.pdf>
- Rindengan, R. R. (2020). Hubungan antara *work engagement* dan performansi kerja pada mahasiswa yang mengikuti organisasi

- kemahasiswaan (Skripsi). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. Diakses dari web http://repository.usd.ac.id/38577/2/149114002_full.pdf
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Septiadi, S. A., Sintiaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan pemediasi komitmen organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 3103-3132.
- Sonnentag, S. (2002). *Psychological management of individual performance*. New York: Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Singapore: John Wiley & Sons Singapore Pte. Ltd.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15. Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/346415274_PENGARUH_EMPLOYEE_ENGAGEMENT_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PT_MK_SEMARANG
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto., & Rusdianti, F. (2018). Pengalaman berorganisasi dalam membentuk soft skill mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 28(1), 58-65.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162-177.

- Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soanne, E. (2014). *Employee engagement in theory and practice*. New York: Routledge.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasanpek. *Jurnal Performa*, 2(4), 494-503. Diakses dari web <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/582/508>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan direktorat sistem informasi dan transformasi digital institut pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133-146. Diunduh dari <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/30132/19490>
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, 6(2). Diakses dari web <https://media.neliti.com/media/publications/287109-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-d6b6fa9c.pdf>