

HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT DI KOTA PARIAMAN

Defra Yudha, Harry Theozard Fikri
Fakultas Psikologi, Universitas Putera Indonesia "YPTK"
e-mail: efra_voice_sukses@yahoo.com

Abstract: relationship employee engagement with the performance of the hospital's nurses at Pariaman City. This study was conducted to determine the relationship employee engagement with the performance of the hospital's nurses at Pariaman. Researchers used 36 people to be sample. Based on the results of the analysis between employee engagement with performance of hospital's nurses Pariaman City has got $r=0.516$ with significance level of $p=0.001$ ($p>0.01$). It's indicate that this research hypothesis is accepted, and can be concluded that there is a relationship between employee engagement with the performance of the nurses in the Aisyiyah hospital Pariaman. The effective of employee engagement variables on the performance of R-square values obtained, amounting to 26.6%.

Keywords: Hospital's nurses, employee engagement, performance.

Abstrak: Hubungan keterlibatan karyawan dengan kinerja perawat rumah sakit di Kota Pariaman. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan keterlibatan karyawan dengan kinerja perawat rumah sakit di Kota Pariaman. Peneliti menggunakan sampel 36 orang. Berdasarkan hasil analisis antara keterlibatan variabel karyawan dengan kinerja perawat di rumah sakit kota Pariaman didapatkan nilai $r=0,516$ dengan tingkat signifikansi $p=0,001$ ($p>0,01$) dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kinerja perawat di rumah sakit Aisyiyah kota Pariaman. Sumbangan efektif variabel keterlibatan karyawan terhadap kinerja nilai *R-square* diperoleh, sebesar 26,6%.

Kata kunci: Perawat rumah sakit, keterlibatan karyawan, kinerja.

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya dunia industri dan organisasi setiap perusahaan selalu mengupayakan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Bagi perusahaan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting. Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka akan

menghasilkan output yang baik juga bagi perusahaan. Salah satu cara yang banyak digunakan perusahaan modern dalam mengelola sumber dayanya adalah dengan melakukan berbagai survey internal yang bertujuan untuk mengukur kapasitas, kompetensi, maupun kinerja para karyawannya.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009).

Menurut Riggio (dalam Hakim, 2012) Setiap perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam menggapai visinya. Jex dan Britt (dalam Hakim, 2012) mengemukakan bahwa kinerja (*job performance*) merupakan suatu perilaku karyawan yang terlibat di dalam pekerjaan.

Kinerja (*job performance*) memiliki dua kategori besar, yaitu *in-role (task performance)* dan *extra-role (contextual performance)* (Borman dan Motowidlo

dalam Hakim, 2012). *In-role performance* mengacu pada aspek teknis pada pekerjaan karyawan. Misalnya, seorang perawat diminta untuk dapat melakukan tugas seperti memeriksa tekanan darah, menyuntik, dan memasang infus. Sementara itu, *extra-role performance* mengacu pada keterampilan non-teknis seperti kemampuan berkomunikasi dengan efektif, memperlihatkan motivasi dan antusiasme pada pekerja, serta membantu rekan kerja yang kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Keterampilan non-teknis ini juga perlu dimiliki oleh karyawan untuk dapat menunjang kinerjanya.

Menurut Agustina (2009) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, missal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah di sepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Haryono (dalam Faizin dan Winarsih, 2006) kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran

unit organisasi. Dalam perkembangannya, faktor kepuasan karyawan saja pada saat ini sudah dianggap kurang memadai bagi perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan. Bisa saja terjadi karyawan yang memiliki kepuasan tinggi, justru tidak termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Sebagian di antaranya justru santai-santai dalam pekerjaannya atau justru meninggalkan pekerjaannya. Lebih dari sekedar kepuasan kerja, karyawan diharapkan mempunyai *engagement*, suatu keterlibatan, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan perusahaan menurut Simanjuntak (dalam Delvi, 2014).

Gallup mendefinisikan sebagai peran serta dan antusiasme untuk bekerja. Gallup juga mengkaitkan *employee engagement* dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen karyawan (dalam Rachmawati, 2010).

Robinson *et al* (dalam Nusatria dan Suharmono, 2013) memberikan definisi *employee engagement* sebagai sikap positif yang di tunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat (*employee engaged*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan

membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja.

Rumah sakit merupakan salah satu dari sarana kesehatan yang juga merupakan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yaitu setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara peripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Untuk melaksanakan fungsi yang demikian kompleks, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik di bidang teknis maupun administrasi kesehatan. Salah satu tenaga di rumah sakit adalah perawat dengan pelayanan keperawatan.

Menurut Haryono (dalam Faizin dan Winarsih, 2006) Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit, injury dan peruses penuaan.

Menurut Awosusi (dalam Utami dan Dewanto, 2011) pelayanan keperawatan merupakan bagian integral pelayanan di rumah sakit yang mempunyai peran penting dalam menentukan citra dan

peningkatan mutu pelayanan rumah sakit di mata masyarakat. Perawat memberikan perawatan pada pasien untuk sehat, membimbing pasien menghadapi masa pemulihan atau mati dalam damai.

Menurut Nursalam (dalam Siregar, 2009) Pelayanan perawat dalam upaya pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu rumah sakit, di samping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan perawat yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dari masyarakat.

Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di Kota Pariaman. Rumah sakit ini sedang berkembang dan ingin mencapai tujuan perusahaan secara maksimal di era yang kompetitif ini. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawannya, terutama perawat.

Rumah sakit Aisyiyah Kota Pariaman juga sedang mengupayakan meningkatkan kinerja perawat dalam meningkatkan penggolongan tipe rumah sakit. Untuk meningkatkan tersebut rumah sakit Aisyiyah Kota Pariaman memberlakukan kinerja yang lebih baik lagi kepada karyawan-karyawannya terutama perawat. Maka dari itu ketika perawat Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman *engaged* dengan rumah sakit atau pekerjaannya, maka perawat akan menunjukkan kinerja terbaik dan tidak akan

mudah tergiur dengan tawaran pekerjaan lain.

Data Departemen Kesehatan di tahun 2014, Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman lebih unggul di antara rumah sakit lain di Kota dan Kabupaten Pariaman. Kategori penilaian rumah sakit yang di nilai oleh Departemen Kesehatan meliputi: tenaga medis, peralatan medis, tingkat pelayanan dan rasio efektifitas Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman mendapatkan nilai 80 dibandingkan rumah sakit lain nya. Salah satunya Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pariaman yang telah lama berdiri dibandingkan Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman.

Dari hasil wawancara dengan Direktur Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman pada senin 15 september 2015 ditemukan bahwa evaluasi kinerja perawat meningkat dari tahun ke tahun. Evaluasi kinerja perawat tersebut dinilai dengan *Key Person Indicator*. Direktur Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman juga menuturkan bahwa semenjak direktur menjabat selama dua periode dari tahun 2008 hingga 2015, rata – rata perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman berkerja lebih dari 4 tahun. Waktu 3 tahun terakhir terjadi pengurangan keluhan dan komplain yang diterima pasien maupun keluarga pasien mengenai kinerja perawat dan penanganan yang diberikan oleh rumah sakit.

Berdasarkan wawancara dengan perawat, ditemukan juga perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman selalu mengenangani pasien yang datang, baik dengan *ambulance* maupun yang melalui ruang instalasi gawat darurat dengan cepat dan tanggap. *Responds Time* dalam menanganai pasien yang datang kurang dari waktu lima menit. *Responds time* tersebut tergolong baik karena lebih cepat dari prosedur yang diterapkan rumah sakit yaitu sepuluh menit dari *standart operational procedur* yang telah ditetapkan.

Kepala Perawat Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman menjelaskan juga bahwa perawat di Rumah Sakit tersebut bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan wawancara pada perawat yang menyatakan, ketika jadwal *shift* telah berakhir terdapat beberapa perawat yang masih membantu perawat lainnya.

Beberapa perawat di Rumah Sakit Aisyiyah juga mengutarakan dalam wawancara bahwa mereka pernah diberi kesempatan untuk mengikuti lowongan kerja sebagai perawat di Rumah Sakit lain yang gaji pokoknya lebih besar dari Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman, namun mereka menolak untuk mengikuti lowongan tersebut. Salah satu perawat yang diwawancarai juga menuturkan selama bekerja lebih dari 10 tahun, sejak belum menikah hingga sudah menikah dan

sekarang menjadi Kepala Ruangan Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman tidak pernah mempersoalkan gaji dan tuntutan kerja di rumah sakit tersebut.

Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman membimbing perawat yang baru masuk. Mereka menjalin hubungan yang baik dengan perawat baru maupun yang masih dalam masa *training*, misalnya mereka membimbing perawat baru dengan memberi petunjuk mengenai tugas dalam melayani pasien yang baru datang hingga ditangani oleh dokter. Perawat tidak pernah mengeluh dengan jumlah pasien yang datang ke rumah sakit, mereka tetap melayani pasien dengan baik demi menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.

Dari hasil wawancara dengan pengunjung rumah sakit dan keluarga pasien ditemukan bahwa perawat di rumah sakit Aisyiyah Kota Pariaman cukup memberikan respon yang baik dan cepat tanggap dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Employee Engagement* dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman”.

METODE

Variabel dalam penelitian ini adalah *employee engagement* yang merupakan

sikap positif karyawan terhadap perusahaan dan nilai perusahaan yang ditunjukkan dengan adanya dedikasi dan loyal kepada perusahaan, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya yang diukur dengan aspek-aspek kebutuhan dasar, dukungan manajemen, rasa memiliki, belajar dan bertumbuh sebagai variabel bebas (*independent variable*). Dilanjutkan dengan kinerja yang merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, yang diukur berdasarkan aspek penguasaan teknis, pelaksanaan pekerjaan, sikap mental dan perilaku sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman yaitu sebanyak 41 perawat.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian dengan tujuan agar sampel yang diambil dari populasinya representatif atau mewakili sehingga dapat diperoleh informasi yang cukup untuk mengestimasi populasinya (Sugiyono,

2011). Dengan kriteria lulusan D3 dan S1 keperawatan, perawat pelaksana dan telah bekerja selama minimal 1 tahun di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman. Didapatkan jumlah sampel sebanyak 36 dari jumlah populasi.

Pengumpulan data dengan menggunakan skala perilaku *employee engagement* dan skala perilaku penilaian kinerja. Skala dapat dicirikan sebagai stimulasi yang berupa pertanyaan, artinya simulasi tersebut tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan yang diungkap melalui aspek atau indikator perilaku dari atribut yang diukur (Azwar, 2003).

Sebelum digunakan, angket terlebih dahulu di uji coba untuk melihat sejauh mana validitas dan reliabilitasnya. Standar reliabilitas dalam skala penelitian ini dengan menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (dalam Priyatno, 2008) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Untuk pengujian hipotesis, peneliti menggunakan teknik analisis statistik *pearson correlation product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman adalah rumah sakit swasta yang beralamat di jalan Abdul Muis No. 26 Taratak Kota Pariaman.

Berdasarkan hasil analisis aitem dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for windows*, maka diperoleh nilai koefisien validitas untuk skala *employee engagement* dari $r_{ix}=0,318$ sampai dengan $r_{ix}=0,738$. Berdasarkan hasil uji coba tersebut, maka untuk skala *employee engagement* dari 40 aitem diperoleh 23 aitem yang valid dan 17 aitem yang gugur. Sedangkan untuk alat ukur kinerja yang digunakan oleh rumah sakit adalah *key person indicator* sehingga validitas dan reliabilitasnya tidak diujikan kembali.

Sebelum menguji hipotesis yang diajukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi dasar terhadap data yang telah diperoleh. Macam asumsi dasar yang diujikan adalah uji normalitas dan linearitas.

Skor singifikasi untuk uji normalitas pada variabel *employee engagement* adalah 0,816 dan kinerja adalah 0,973. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai $p>0,05$, artinya sebaran *employee engagement* dan penilaian kinerja terdistribusi secara normal. Skor uji linearitas memiliki signifikansi sebesar 0,002 ($p<0,05$), artinya varians pada skala *employee engagement* dan skala kinerja tergolong linier.

Berdasarkan data yang diperoleh, koefisien korelasi antara *employee engagement* dengan kinerja menggunakan *key person indicator* sebesar $r = 0,516$ dengan taraf signifikansi $p = 0,001$. Artinya

terdapat korelasi yang kuat dengan arah positif antara *employee engagement* dengan kinerja, sebagaimana menurut Nugroho (2005). Hal ini berarti, jika *employee engagement* seorang perawat tinggi, maka kinerja perawat tinggi. Sebaliknya, jika *employee engagement* seorang perawat rendah, maka kinerja perawat rendah. Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan bantuan *SPSS* versi 21.0 *for windows*. Didapatkan *p-value* pada kolom *sig (2-tailed)* $0,000 < 0,01$ *level of significant* (α), di mana menurut Nugroho (2005) hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman.

Berdasarkan norma yang telah ditentukan berdasarkan hipotetik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian, maka dapat diperoleh gambaran bahwa *employee engagement* perawat sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu sebesar 56,10% , perawat dengan kategori *employee engagement* rendah sebesar 2,44% dan perawat dengan *employee engagement* tinggi sebesar 41,46 %, sedangkan untuk kinerja diperoleh gambaran bahwa sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu sebesar 78,05%, perawat yang memiliki kinerja yang rendah sebesar 9,75% dan perawat yang memiliki

kinerja dengan kategori tinggi sebesar 12,20%.

Besar kecilnya sumbangan efektif antara *employee engagement* dengan kinerja dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi dikali 100%. Derajat koefisien korelasi dicari dengan menggunakan rumus korelasi pearson (Riduwan dan Akdon, 2007). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa besarnya sumbangan *employee engagement* terhadap kinerja adalah sebesar 27% dan 73% ditentukan oleh faktor lain.

Pembahasan

Setelah dilakukan penyebaran skala pada perawat Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman dan dilakukan pengolahan data tentang hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja, maka berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, didapatkan hasil korelasi antara *employee engagement* dengan kinerja ($r_{xy} = 0,516$) dengan sig (2tailed) $p=0,001$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan *employee engagement* dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman dengan arah positif, artinya jika *employee engagement* tinggi, maka kinerja perawat tinggi. Sebaliknya, jika *employee engagement* perawat rendah, maka kinerja menjadi rendah.

Hal ini dihubungkan dengan uraian yang telah dijabarkan sebelumnya bahwa, faktor kepuasan karyawan saja pada saat ini sudah dianggap kurang memadai bagi perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan. Bisa saja terjadi karyawan yang memiliki kepuasan tinggi, justru tidak termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Sebagian di antaranya justru santai-santai dalam pekerjaannya atau justru meninggalkan pekerjaannya. Lebih dari sekedar kepuasan kerja, karyawan diharapkan mempunyai *engagement*, suatu keterlibatan, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan perusahaan (Simanjuntak, 2011).

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa *employee engagement* mempengaruhi kinerja perawat. Dari persentase *key person indicator* kinerja perawat sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu sebesar 80%, perawat yang memiliki kinerja yang rendah sebesar 9,75% dan perawat yang memiliki kinerja dengan kategori tinggi sebesar 12,19%.

Adapun besar sumbangan *employee engagement* dengan kinerja adalah sebesar 27 %, sedangkan 73 % lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja menurut Winardi (dalam Rahmasari, 2012) meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan,

lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan berarah positif antara *employee engagement* dengan kinerja pada perawat Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman. Besarnya sumbangan efektif variabel *employee engagement* terhadap kinerja adalah sebesar 26,6% dan sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain, diantaranya motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perawat

Bagi para perawat di rumah sakit diharapkan meningkatkan kualitas dan kinerja dengan cara memberikan sumbangsih terhadap rumah sakit berupa *employee engagement*. Selain itu disarankan selalu mengasah keterampilan, belajar lebih banyak lagi guna meningkatkan kinerja yang telah dimiliki.

2. Bagi Rumah Sakit

Disarankan agar merancang sebuah pelatihan dimana pelatihan tersebut dapat meningkatkan *employee engagement* dan kinerja. Pelatihan lebih diarahkan ke *off site training* (pelatihan yang tidak berhubungan dengan keterampilan kerja) dimana pelatihan ini mampu membangkitkan kembali motivasi dan sebagai pembelajaran bagi perawat untuk lebih mengenal potensi diri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Apabila tertarik dan berminat dengan permasalahan yang sama dengan penelitian ini disarankan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, I. (2009). Faktor- faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Gaya manunggal Kresitama. *Jurnal*. Universitas Gunadarma
- Azwar, S. (2003). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Delvi, A. T. (2014). Analisis *employee engagement* terhadap kinerja perawat

- di Rumah Sakit Asri Jakarta. *Tesis*. Magister Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I
- Faizin & Winarsih. (2006). Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Jurnal*.
- Hakim, A. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pada karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Nugroho, Adi. 2005. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi dengan Metoda Berorientasi Objek*. Eedisi Revisi. Bandung : Informatika.
- Nusatria, S & Suharmono. (2013). *Employee engagement: entesedent dan konsekuensi studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang*. *Jurnal*.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rachmawati, M. (2010). *Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan*. *International Jurnal Review*. Vol 5, No 12.
- Rahmasari. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal, Majalah Ilmiah Informatik*. Vol 3, No 1.
- Riduwan dan Akdon. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfa beta.
- Rivai, V & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Siregar, M. (2009). Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Swadana Tarutung Tapanuli Utara tahun 2008. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, E. W & Dewanto, A. (2011). Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (studi di RSUD "Ngudi Waluyo" wlingi). *Jurnal aplikasi manajemen*. Vol 11, No 01.