

## Pengaruh Kualitas DIPA Dan Perencanaan Kas Terhadap Kualitas Penyerapan Anggaran Pada Universitas Cenderawasih

Ellend Fransiska (ellendfransiska25@gmail.com), Meinarni Asnawi (meinarni.asnawi@gmail.com), Sylvia C. Daat (sylviadaat@gmail.com)

*Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih*

### ABSTRACT

*This research aims to test the effect of DIPA quality, cash planning on the quality of budget absorption. This research is descriptive quantitative research that aims to answer research that is exploratory, descriptive, explanatory and predictive. The type of data used in this study is secondary in the form of Budget Realization Report 2016-2020 and PAGU DIPA Year 2016-2020. Data processing is done using the SPSS 23 application. The test results showed that the quality of DIPA had no effect on the quality of budget absorption, cash planning negatively affected the quality of budget absorption and DIPA quality and cash planning had an effect on the quality of budget absorption.*

**Keywords:** *Quality of Budget Absorption, Quality of DIPA and Cash Planning.*

### PENDAHULUAN

*Employee engagement* telah menjadi suatu topik yang hangat akhir-akhir ini, tetapi hanya sedikit yang mengetahui bagaimana *employee engagement* dapat mempengaruhi produktivitas suatu organisasi (Kular et al. 2008). Sesungguhnya, beberapa pernyataan dari para peneliti menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan suatu konsep multidimensi. Karyawan yang memiliki sikap *employee engagement* akan berkomitmen kepada organisasi dan berkeinginan untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan-karyawan tersebut dapat terlibat secara emosional, mental dan fisik terhadap aktivitas organisasi (Ferguson 2016). Lebih banyak perilaku yang tulus diberikan oleh para karyawan kepada suatu organisasi akan lebih bermakna dan karyawan itu sendiri akan merasa puas dengan peran yang mereka dapatkan itu (Kahn 2013). Karyawan yang memiliki elemen *employee engagement* akan setiap harinya berkomitmen secara penuh untuk memberikan pertolongan. Penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) menghasilkan skala pengukuran *employee engagement* yang disebut dengan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Mereka menyatakan bahwa *employee engagement* terbentuk dari tiga elemen yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli and Bakker 2004).

Dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip *employee engagement* akan unggul dalam persaingan dan menciptakan nilai tambah (Harter 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Manto pada tahun 2019 kepada para pemimpin dan personil di Sekolah Polisi Wanita Jakarta. Dia menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pada lembaga tersebut (Manto 2019). Selain itu penelitian yang

dilakukan oleh Wulandari pada tahun 2011 terhadap para dosen Institut Teknologi Bandung (ITB) menyatakan bahwa perilaku *employee engagement* tidak dipengaruhi oleh kompensasi artinya bahwa organisasi tidak harus mengeluarkan biaya kompensasi bagi para karyawan yang memiliki perilaku *employee engagement*, maka dengan berkurangnya biaya akan meningkatkan profitabilitas (Wulandari 2011). Tetapi dari hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Kumaladewi dan Rahardja (2016) serta Sumakto dan Sami'an (2013) menolak adanya pengaruh positif antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang berkaitan erat terhadap profitabilitas sehingga peneliti ingin melakukan penelitian lanjutan dengan judul topik “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Value Added* pada Sekolah Papua Kasih”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan dalam Latar Belakang Penelitian, maka peneliti membuat rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah elemen *vigor* berpengaruh terhadap *value added* pada Sekolah Papua Kasih,
2. Apakah elemen *dedication* berpengaruh terhadap *value added* pada Sekolah Papua Kasih,
3. Apakah elemen *absorption* berpengaruh terhadap *value added* pada Sekolah Papua Kasih,
4. Apakah elemen *vigor*, *dedication* dan *absorption* secara simultan berpengaruh terhadap *value added* pada Sekolah Papua Kasih.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisa perilaku *vigor* pada karyawan Sekolah Papua Kasih dan pengaruhnya terhadap *value added* pada sekolah tersebut,
2. Untuk menganalisa perilaku *dedication* pada karyawan Sekolah Papua Kasih dan pengaruhnya terhadap *value added* pada sekolah tersebut,
3. Untuk menganalisa perilaku *absorption* pada karyawan Sekolah Papua Kasih dan pengaruhnya terhadap *value added* pada sekolah tersebut,
4. Untuk menganalisa pengaruh *employee engagement* (*vigor*, *dedication* dan *absorption*) terhadap *value added* pada Sekolah Papua Kasih.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini bermanfaat untuk:

1. Memberikan tambahan pengetahuan dan pemahaman mengenai *value added* dan kajian lanjutan mengenai *employee engagement*,
2. Memberikan data tambahan hasil penelitian antara *employee engagement* dan *value added*,
3. Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi organisasi yang ingin melakukan pengembangan *value added* lewat penerapan teori *employee engagement*.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Vigor*

Vigor diukur oleh enam item yang merujuk pada tingkat energi dan ketahanan yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan memiliki kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Keenam item tersebut yaitu :

1. Merasa penuh energi di tempat kerja,
2. Merasa penuh semangat di tempat kerja,
3. Ketika bangun dipagi hari, suasananya menimbulkan keinginan untuk bekerja,
4. Suatu pekerjaan itu dapat terus dikerjakan dalam jangka waktu yang sangat lama pada suatu waktu tertentu,
5. Secara mental, pekerjaan itu dapat dikerjakan dengan penuh keuletan,
6. Pekerjaan itu dapat dikerjakan dengan baik walau segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik (Schaufeli and Bakker 2004).

### *Dedication*

*Dedication* diukur oleh lima item yang merujuk pada perasaan bahwa pekerjaan yang dikerjakan itu adalah pekerjaan yang penting. Merasa antusias terhadap pekerjaan tersebut dan bangga dengan apa yang dikerjakannya itu serta terinspirasi oleh pekerjaan tersebut. Kelima item tersebut yaitu :

1. Pekerjaan yang dikerjakan itu dirasakan merupakan pekerjaan yang penuh dengan makna dan tujuan,
2. Merasa penuh antusias dalam mengerjakan suatu pekerjaan,
3. Pekerjaan yang dikerjakan itu dirasakan dapat menginspirasi,
4. Pekerjaan yang dikerjakan itu memberikan kebanggaan,
5. Merasa tertantang dengan pekerjaan yang dikerjakan (Schaufeli and Bakker 2004).

### *Absorption*

*Absorption* diukur oleh enam item yang mengacu pada perilaku totalitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan dengan senang hati melibatkan diri dalam pekerjaan tersebut sehingga mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan itu dan tidak menyadari bahwa waktu kerjanya telah berlalu. Keenam item tersebut yaitu :

1. Tidak menyadari waktu telah berlalu ketika sedang bekerja,
2. Tidak merasa terganggu dengan keadaan disekitar ketika sedang bekerja,
3. Penuh intensitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan,
4. Merasa terlibat mendalam dalam mengerjakan suatu pekerjaan,
5. Terbawa suasana pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan tersebut,
6. Merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang dikerjakan. (Schaufeli and Bakker 2004).

### *Value Added*

Dalam perkembangan penelitian pengukuran *intellectual capital* oleh beberapa peneliti menganalisa pengukuran *intellectual capital* dengan menggunakan perhitungan *value added intellectual coefficient* (VAIC<sup>TM</sup>) (Fariana 2014). VAIC<sup>TM</sup> yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang diperkenalkan oleh Pulic pada tahun 1998 yang didesain untuk mengukur pengefisiensi dalam menciptakan nilai tambah suatu organisasi. Pulic dalam bukunya yang berjudul “*Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy*” yang diterbitkan pada tahun 1998 menyatakan bahwa tidak banyak yang bisa diuraikan dari *value added* (VA). Perhitungan (VAIC<sup>TM</sup>) dimulai dengan penganalisaan awal yaitu dengan mengukur kemampuan organisasi dalam menghasilkan VA yaitu dengan menganalisa perbedaan antara *output* (OUT) dan *input* (IN). OUT mempresentasikan seluruh pendapatan sedangkan IN mencakup beban yang digunakan dalam memperoleh pendapatan tersebut namun tidak termasuk beban karyawan (Pulic 2000).

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Papua Kasih, yang terletak di Perumahan Taman Buper Permai, Blok A5, Waena, Kecamatan Heram, Kota Jayapura, Papua-Indonesia. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Selanjutnya untuk menjawab rumusan penelitian, maka peneliti menggunakan teknik kuesioner dalam pengumpulan data secara langsung yang merupakan sumber pertama perolehan data atau sering disebut data primer (Siregar 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik penentuan sampel adalah *purposive sampling* dimana sampel yang diambil adalah setiap karyawan Sekolah Papua kasih yang memiliki lamanya kerja lebih dari 12 bulan pada sekolah tersebut (Siregar 2013).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner tertutup dimana alternatif jawaban dari kuesioner tersebut telah disediakan oleh penulis sehingga responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya sendiri. Jenis kuesioner menerapkan skala likert (Siregar 2013). Menurut Husein (2003) skala likert yaitu suatu skala yang berhubungan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu misalnya dari setuju sampai tidak setuju, senang sampai tidak senang, puas sampai tidak puas dan lain-lain (Umar 2003).

Survei yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan jenis survei *hand-delivered survey* yaitu peneliti menyerahkan secara langsung kuesioner kepada para responden dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat respon yang tinggi dari responden (Bungin 2017). Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2019 dan pada bulan yang sama dilakukannya penyebaran kuesioner kepada responden yaitu para karyawan Sekolah Papua Kasih. Jumlah responden sesuai dengan kriteria dalam penelitian ini adalah 60 sampel dengan perincian penyebaran kuesionernya adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Penyebaran Kuesioner**

No.	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	60
2	Kuesioner yang tidak kembali	0

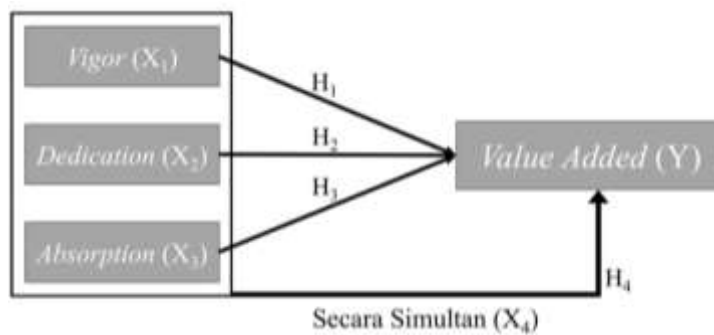
3	Kuesioner yang kembali	60
4	Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
5	Kuesioner yang dapat diolah	60
6	<i>Response Rate</i>	100%

Sumber : Data diolah, 2019

### Model Penelitian

Berikut ini adalah model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

**Gambar 1. Model Penelitian**



Sumber : (Grace and Mustamu 2016)

### Hipotesis

Bolang (2011) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Bolang 2011), senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprayugi (2013) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dan juga berpengaruh pada keuntungan laba bersih suatu organisasi (Suprayugi 2013). Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis yang kedua adalah :

H<sub>1</sub>: *Vigor* berpengaruh positif terhadap *value added*.

Bob (2013) menyatakan bahwa para pekerja yang memiliki dedikasi akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan nilai perusahaan serta mempengaruhi peningkatan jumlah klien, kepuasan dan kesetiaan pelanggan (Bob 2013). Sari dan Hatane (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *dedikasi* terhadap peningkatan pendapatan (Sari and Hatane 2013). Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Erawati (2009) yang membuktikan hipotesis secara parsial bahwa produk tabungan loyalitas dan kredit loyalitas memberikan pengaruh positif terhadap profitabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa kesetiaan pelanggan dapat mempengaruhi produktivitas suatu organisasi. Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis yang kedua yaitu :

H<sub>2</sub>: *Dedication* berpengaruh positif terhadap *value added*.

Jeve, Oppenheimer dan Konje (2015) yang dilakukan terhadap para karyawan *National Health Service* dalam menentukan keterlibatan para karyawan menemukan bahwa skor untuk

*absorption* secara signifikan memiliki nilai yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan nilai tambah pada instansi tersebut (Jeve, Oppenheimer, and Konje 2015). Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis yang ketiga adalah:

H<sub>3</sub>: *Absorption* berpengaruh positif terhadap *value added*.

Penelitian yang dilakukan oleh Harter (2018) menemukan bahwa adanya peningkatan karyawan yang memiliki perilaku *engagement* sebesar 34% yang mengakibatkan terjadinya peningkatan profitabilitas sebesar 21% (Harter 2018), Hal yang sama juga yang dikemukakan oleh Robertson dan Markwick (2009) dalam reviuinya yang berjudul “*Employee Engagement a Review of Current Thinking*” mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki perilaku *employee engagement* akan meningkatkan laba bersih dari suatu organisasi (Robertson and Markwick 2009). Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis yang ketiga adalah:

H<sub>4</sub>: *Vigor*, *dedication* dan *absorption* secara simultan berpengaruh positif terhadap *value added*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Hasil Uji Validitas Variabel *Vigor* (X<sub>1</sub>).

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Vigor* (X<sub>1</sub>)**

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Penjelasan
X1_1	0,623	0,2542	Valid
X1_2	0,781	0,2542	Valid
X1_3	0,643	0,2542	Valid
X1_4	0,351	0,2542	Valid
X1_5	0,214	0,2542	Tidak Valid
X1_6	0,539	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *vigor* dapat diketahui bahwa nilai r<sub>hitung</sub> untuk pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, dan 6 adalah lebih besar dari nilai r<sub>tabel</sub> sehingga menunjukkan bahwa pertanyaan 1,2,3,4 dan 6 adalah valid, sedangkan pertanyaan nomor 5 adalah tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel *Dedication* (X<sub>2</sub>).

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Dedication* (X<sub>2</sub>)**

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Penjelasan
X2_1	0,574	0,2542	Valid
X2_2	0,786	0,2542	Valid
X2_3	0,664	0,2542	Valid
X2_4	0,702	0,2542	Valid

X2_5	0,689	0,2542	Valid
------	-------	--------	-------

Sumber : Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *dedication* dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk nilai keseluruhan item lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam variabel *dedication* adalah valid.

Hasil uji validitas variabel *absorption* ( $X_3$ ).

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Absorption (X3)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Penjelasan
X3_1	0,524	0,2542	Valid
X3_2	0,626	0,2542	Valid
X3_3	0,610	0,2542	Valid
X3_4	0,664	0,2542	Valid
X3_5	0,522	0,2542	Valid
X3_6	0,426	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *absorption*, dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk nilai keseluruhan item adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa item-item pada variabel *absorption* tersebut adalah valid.

## Uji Reliabilitas Data

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Items	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Lower limit Cronbach's Alpha	Description
X1_1	0,672	0,60	Reliable
X1_2	0,667	0,60	Reliable
X1_3	0,688	0,60	Reliable
X1_4	0,707	0,60	Reliable
X1_6	0,687	0,60	Reliable
X2_1	0,681	0,60	Reliable
X2_2	0,669	0,60	Reliable
X2_3	0,674	0,60	Reliable
X2_4	0,678	0,60	Reliable
X2_5	0,666	0,60	Reliable
X3_1	0,670	0,60	Reliable
X3_2	0,715	0,60	Reliable
X3_3	0,658	0,60	Reliable
X3_4	0,670	0,60	Reliable

X3_5	0,687	0,60	<i>Reliable</i>
X3_6	0,716	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah SPSS, 2020

Sesuai dengna hasil yang ditunjukkan dalam tabel 5. menunjukkan bahwa ke-16 item pengujian dalam penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar dari batas bawah *cronbach's alpha* yaitu 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item tersebut adalah reliabel.

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi.

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan mengukur besarnya pengaruh variabel *vigor*, *dedication* dan *absorption* terhadap variabel *value added* seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 6. Analisis Regresi**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.14E+09	1.59E+08	7.190751	0.0001
VIGOR	9102393.	3453456.	2.635734	0.0299
DEDICATION	39937608	6397239.	6.242945	0.0002
ABSORPTION	2356654.	4771182.	0.493935	0.6346
R-squared	0.868280	Mean dependent var		2.21E+09
Adjusted R-squared	0.818886	S.D. dependent var		89777558
S.E. of regression	38207111	Akaike info criterion		38.01614
Sum squared resid	1.17E+16	Schwarz criterion		38.17778
Log likelihood	-224.0969	Hannan-Quinn criter.		37.95630
F-statistic	17.57837	Durbin-Watson stat		2.049345
Prob(F-statistic)	0.000701			

Sumber : Data diolah Eviews, 2020

Yusri (2016) menyatakan bahwa uji parsial dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah, jika nilai signifikansi adalah kurang dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Yusri 2016). Sesuai dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel 6. diketahui bahwa *t-Statistic* (t-parsial) variabel *vigor* dan *dedication* memiliki nilai probabiliti yang berada di bawah batas kritis yaitu 0,0299 dan 0,0002 sehingga  $H_1$  yaitu *Vigor* berpengaruh positif terhadap *value added* dan  $H_2$  yaitu *dedication* berpengaruh positif terhadap *value added* dapat diterima sedangkan  $H_3$  yaitu *Absorption* berpengaruh positif terhadap *value added* memiliki nilai probabiliti yang berada diatas batas kritis yaitu 0,6346 sehingga hipotesa ini tidak dapat diterima atau pengaruhnya tidak signifikan. Menurut Asnawi dan Wijaya (2005) yang menyatakan bahwa uji simultan (uji F) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai signifikansi adalah 0,5 (Asnawi and Wijaya 2005), maka dari tabel 6. diketahui bahwa nilai Prob (F-statistic) lebih kecil dari batas kritis yaitu sebesar 0,000701 sehingga  $H_4$  yaitu



*Vigor*, *dedication* dan *absorption* secara simultan berpengaruh positif terhadap *value added* dapat diterima.

Nilai *R-squared* dalam tabel 6. diketahui nilainya adalah 0,868280 yang mengandung arti bahwa variabel-variabel *predictor* dalam model penelitian ini dapat menjelaskan variabel-variabel *response* sebesar 86% sedangkan sisanya 14% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari pembahasan-pembahasan sebelumnya maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Para karyawan Sekolah Papua Kasih memiliki perilaku *vigor* dan perilaku ini turut mempengaruhi terciptanya *value added* pada sekolah tersebut.
- b. Para karyawan Sekolah Papua Kasih memiliki perilaku *dedication* dan perilaku ini turut mempengaruhi terciptanya *value added* pada sekolah tersebut.
- c. Para karyawan Sekolah Papua Kasih memiliki perilaku *absorption* namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam menciptakan *value added* pada sekolah tersebut. Hasil ini berkontradiksi dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti lainnya. Namun jika dilihat dari hampir keseluruhan kondisi lembur yang merupakan salah satu ciri perilaku *absorption* dari para karyawan Sekolah Papua Kasih, yang dipergunakan untuk mengerjakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), tidak berpengaruh yang signifikan dalam menciptakan *value added* pada sekolah tersebut.
- d. Para karyawan Sekolah Papua Kasih yang memiliki ketiga-tiganya perilaku *vigor*, *dedication* dan *absorption* turut mempengaruhi terciptanya *value added* pada sekolah tersebut. Perilaku yang kontradiksi yaitu *absorption* yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *value added* harus dipadukan dengan perilaku lainnya yaitu *vigor* dan *dedication* untuk dapat menciptakan *value added* pada sekolah tersebut.

### Saran

Lewat penelitian ini, penulis menyarankan beberapa sarang antara lain :

- a. Perlu adanya tes *employee engagement* pada saat penerimaan karyawan baru dan tes ini adalah salah satu persyaratan penerimaan karyawan baru.
- b. Diadakannya pelatihan-pelatihan mengenai cara efektif serta efisien dalam mengimplementasikan perilaku *employee engagement* dalam dunia pendidikan.
- c. Pemberian tugas dan tanggung jawab kepada para karyawan disesuaikan dengan hasil tes elemen-elemen *employee engagement*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Said K. and Chandra Wijaya. 2005. *Riset Keuangan Pengujian-Pengujian Empiris*. 1st ed. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bob, Kelleher. 2013. *Employee Engagement for Dummies*. 1st ed. Canada: John Wiley and Sons, Inc.
- Bolang, Jurist. 2011. “Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Sahid Montana Malang.” *Program Studi Manajemen*. 1(1).
- Bungin, Burhan. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 9th ed. Indonesia: Kencana.
- Fariana, Rina. 2014. “Pengaruh Value Added Capital Employee ( VACA ), Value Added Human Capital ( VAHU ) Dan Structural Capital Value Added ( STVA ) Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Jasa Keuangan Yang Go Public Di Indonesia.” *XVIII(2):178–207*.
- Ferguson, Amanda. 2016. “Employee Engagement : Does It Exist , and If so How Does It Relate to Performance , Other Constructs and Individual Differences ?” *Paper Presented at the Annual Industrial/ Organisational Psychology Conference, Australian Psychological Society (2005):1–15*.
- Harter, J K, Schmidt, F.L & Hayes, T. .. 2002. “Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes.” *87:268–79*.
- Harter, Jim. 2018. “Employee Engagement on the Rise in the U.S.” *Www.News.Gallup.Com 2*.
- Jeve, Yadava Bapurao, Christina Oppenheimer, and Justin Konje. 2015. “Employee Engagement within an Organization – Assignment.” *Kerman University of Medical Sciences 2*.
- Kahn, William A. 2013. “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.” *Academy of Management Journal 33(4):692–724*.
- Kular, Sandeep, Mark Gatenby, Chris Rees, Emma Soane, and Katie Truss. 2008. *Employee Engagement : A Literature Review*. 1st ed. United Kingdom: Kingston Bunsiness School.
- Manto, Tri. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Personil Dengan Employee Engagement Sebagai Mediator Di Sekolah Polisi Wanita Jakarta.” *Manajemen 1(1):107*.
- Prastowo, Andi. 2017. *Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Tematik Terpadu*. 2nd ed. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Pulic, Ante. 1998. “Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy.” *Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy 1(1):1–20*.
- Pulic, Ante. 2000. “VAIC Tm An Accounting Tool for IC Management.” *20:5–8*.
- Pulic, Ante. 2004. “Do We Know If We Create or Destroy Value?” *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management 4(4):349–59*.
- Pulić, Ante. 2008. “The Principles of Intellectual Capital Efficiency - A Brief Description.” *Croatian Intellectual Capital Center (76):1–24*.
- Robertson, Gemma and Carl Markwick. 2009. *Employee Engagement A Review of Current Thinking*. 1st ed. United Kingdom: Institute for Employee Studies.
- Sari, Cendika and Saarce Elsy Hatane. 2013. “Pengaruh Loyalitas Pelanggan Terhadap

- Profitabilitas Pada Sebuah Perusahaan Jasa Automitive (Pt 'X') Di Surabaya.” *Akuntansi Bisnis Universitas Kristen Petra* 1:35.
- Schaufeli, Wilmar B., Vicente Gon ´alez-Rom ´a, and Arnold B. Bakker. 2016. “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.” *Institut Für Management Und Wirtschaftsforschung* 3(1):60.
- Schaufeli, Wilmar and Arnold Bakker. 2004. *Utrecht Work Engagement Scale*. 1st ed. Netherlands: Occupational Health Psychology Unit.
- (Siregar, 2013). 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 4th ed. Jakarta: Kencana.
- Suprayugi, Fajar. 2013. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Hotel Bromo View Probolinggo.” *Program Studi Manajemen* 1(1):68.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. 2nd ed. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wulandari, Purwanti. 2011. “Analisis Pengaruh Total Returns Terhadap Tingkat Engagement Dosen Institut Teknologi Bandung.” *Journal of Technology Management* 10(3):281–98.
- Yusri. 2016. *Ilmu Pragmatik Dalam Perspektif Kesopanan Berbahasa*. 1st ed. Yogyakarta: CV. Budi Utama.