

STRES KERJA DAN *ABILITY OF EMPLOYEES* PENGARUHNYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Hilma Harmen¹⁾, Wahyu Sunjaya¹⁾

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Penulis korespondensi : ¹hilmaharmen@unimed.ac.id

²Wahyusunjaya@gmail.com

Abstract

Artikel ini menganalisis pengaruh *Stress Kerja* dan *Ability of Employees* terhadap *Employee Engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Sampel terdiri dari delapan puluh tiga orang yaitu seluruh karyawan perusahaan dari berbagai unit kerja dengan teknik sampel total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Ditemukan bahwa *Stres Kerja* berpengaruh negatif terhadap *Employee Engagement*, sebaliknya *ability of employees* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Secara simultan *stress kerja* dan *ability of employees* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Untuk meningkatkan *Employee Engagement* di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara diberikan beberapa saran dalam artikel ini.

Keywords: *Stres Kerja*, *Ability of Emploeyss*, *Employee Engagement*

Article Information:

Received Date: 13 Juni 2022

Revised Date: 23 Juni 2022

Accepted Date: 30 Juni 2022

PENDAHULUAN

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu lembaga pemerintah nonkementerian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN mempunyai fungsi melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang pengendalian jumlah penduduk dan penyelenggaraan program keluarga berencana.

Proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang membutuhkan banyak waktu, tenaga, pikiran dan anggaran pemerintah ini dirasa akan sia-sia apabila pegawai yang terpilih tidak mendedikasikan dirinya secara penuh kepada negara, keterikatan (*engagement*) antara pegawai dengan lembaga pemerintahan akan menciptakan sebuah lingkungan kerja positif yang mendukung dan mendorong terwujudnya visi dan misi lembaga pemerintahan. Karyawan yang memiliki keterikatan (*engaged*) akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano, dalam Lewiuci dan Mustamu, 2016).

Sebagaimana terungkap di berbagai penelitian di banyak negara, jumlah karyawan yang *engaged* cenderung lebih sedikit dibandingkan yang *not engaged* (pegawai yang kurang mendukung pencapaian tujuan perusahaan) dan *actively disengaged* (pegawai yang tidak menikmati pekerjaan dan benar-benar tidak produktif). Penelitian Gallup menunjukkan presentase rata-rata karyawan yang *engaged* masih sangat rendah, khususnya di Indonesia (Adryanto, 2016: 161).

Tabel 1
Persentasi pegawai yang *engaged*

	<i>Engaged</i>	<i>not engaged</i>	<i>actively disengaged</i>
Dunia	13%	63%	24%
Asia	12%	64%	24%
Indonesia	8%	77%	15%

Sumber: Adryanto 2016: 161

Disiplin kerja pegawai menunjukkan bentuk antusias yang tinggi dalam bekerja,

pegawai yang menghargai waktu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Disiplin pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai dengan organisasi (Ivana, 2018).

Selain itu, faktor yang mempengaruhi *employee engagement* (keterikatan pegawai) adalah *job demands* (tuntutan pekerjaan) yaitu keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaan (Baker dan Demerouti, 2017). Setiap pegawai memiliki tuntutan kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan batas waktu (*deadline*) yang ditentukan oleh atasannya masing masing, namun seringkali tuntutan-tuntutan tersebut menimbulkan beban bagi pegawai yang berujung pada situasi stres kerja, stres kerja mempunyai arti yang berbeda bagi setiap individu. Stres merupakan suatu hal yang menyangkut interaksi antara seseorang dan lingkungannya, interaksi antara lingkungan sebagai stimulus dan individu sebagai respons. Stres merupakan konsekuensi dari interaksi tersebut, Triatna (2015: 138). Stres kerja juga dapat timbul dikarenakan lingkungan fisik pekerjaan seperti fasilitas, sarana dan prasarana yang kurang mendukung menimbulkan situasi kurang nyaman dan gangguan pekerjaan, Sopiah (2008).

Hasibuan (2014: 204) menyatakan bahwa, adapun yang menjadi indikator stres kerja adalah beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, otoritas kerja dan lingkungan kerja. Prasurvey dilakukan menggunakan indikator tersebut kepada 25 orang pegawai kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan hasil, sarana dan prasarana kantor menjadi indikator terbanyak yang berkemungkinan menimbulkan stres kerja, selain itu permasalahan kerja yang dikomunikasikan dengan baik juga menjadi indikator yang cukup besar kemungkinannya menimbulkan stres kerja, dan juga beban kerja yang berlebihan membuat tekanan darah para pegawai meningkat dan menghambat pekerjaan. Sarana kantor yang mengalami kerusakan menjadi indikator yang paling

banyak menimbulkan stres bagi pegawai. Situasi lingkungan fisik kantor juga sering kali menimbulkan stress bagi para pegawai, seperti sistem drainase yang kurang baik menyebabkan kantor sering mengalami banjir saat hujan, dan perawatan kendaraan operasional yang tidak rutin juga sempat menyebabkan kendala serius ketika melakukan perjalanan dinas ke kabupaten/ kota di Sumatera Utara.

Stres kerja merupakan hal penting yang harus dihindari pegawai dalam setiap organisasi/ perusahaan termasuk lembaga pemerintahan. Hal ini disebabkan karyawan yang mengalami stres kerja cenderung mengurangi kualitas pekerjaannya dan tidak bekerja secara efektif dan efisien. Ketegangan yang terjadi akibat stress kerja akan mempengaruhi emosi dan proses berpikir karyawan, Handoko (2008: 563).

Keterikatan pegawai (*employee engagement*) merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik, *engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika pegawai sudah terikat (*engaged*) pegawai memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan dan perannya untuk memberikan seluruh kemampuan terbaiknya.

Pegawai yang memiliki *engagement* tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah, Luthans dan Peterson dalam (Luthfi Rachman 2016).

Namun Novi S.P dan A. Fathoni menyatakan (2017) bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Engaged Employment.

Personal resources (sumber daya pribadi) juga menjadi faktor yang mempengaruhi keterikatan pegawai dengan organisasi di tempatnya bekerja, Baker dan Demerouti (2007). *Personal resources* yaitu aspek personal yang umumnya terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu (*employee ability*), Robbins dan Judge (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan

(*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya, apabila kedudukan seorang pegawai tidak sesuai dengan kemampuan (*ability*) yang dimiliki maka akan terjadi permasalahan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi seperti saat ini juga menuntut seluruh lapisan profesi termasuk Pegawai Negeri Sipil memahami dan memanfaatkan segala macam kemudahan teknologi yang ada untuk membantu pekerjaannya. Arvina Utami dan Anggraini Sukmawati (2018) juga menunjukkan bahwa *Ability of Employees* (kemampuan pegawai) berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Data kepegawaian kantor BKKBN Provinsi Sumatera utara menunjukkan masih ada pegawai lulusan SMA/ Sederajat yang menempati beberapa jabatan, dan beberapa lulusan strata satu yang menempati jabatan tidak sesuai dengan bidang pendidikannya. Tuntutan terhadap pegawai dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk bekerja secara profesional, jujur, dan adil begitu nyata, jelas, keras, dan tegas. Disisi lain Pegawai Negeri Sipil mempunyai kemampuan yang terbatas. Adalah suatu kenyataan yang tidak dapat kita pungkiri apabila pada umumnya opini masyarakat dewasa ini tentang Pegawai Negeri Sipil selalu menilai negatif. Isu tersebut antara lain terkait dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil dan kemampuan kerjanya yang tak jarang dianggap rendah, kurang disiplin, kurang melayani dengan baik, kurang transparan, kurang memberikan nilai tambah, banyak mengeluh, dan lain sebagainya.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Engagement

Employee engagement adalah tingkat komitmen karyawan terhadap sesuatu atau

seseorang di dalam organisasi mereka, yang menunjukkan sejauh mana mereka mau bekerja keras serta berapa lama mereka mau tetap bergabung dengan organisasi mereka sebagai konsekuensi dari komitmen tersebut, Adryanto (2016: 159).

Manfaat karyawan yang berada pada tingkat *engaged* dapat ditunjukkan melalui wujud perilaku nyata dalam pekerjaan seperti diungkapkan oleh Leigh Branham dan Mark Hirschfeld dalam Adryanto (2016: 157) sebagai berikut :

1. Karyawan mengambil tanggung jawab lebih dan memperlihatkan “rasa memiliki” terhadap kepentingan maupun target organisasi
2. Mengemukakan banyak gagasan tentang pembenahan dan inovasi
3. Bersedia mengerjakan tugas dan kewajiban tambahan
4. Mampu mengantisipasi and beradaptasi terhadap perubahan dengan baik, dan bahkan mendorong terjadinya perubahan.
5. Menolak perubahan yang menurut mereka bisa membahayakan organisasi
6. Selalu berjuang keras sekalipun menghadapi tugas yang berat
7. Melakukan pelayanan dengan lebih baik
8. Cenderung kurang bisa menolerir kepuasan kerja yang rendah
9. Menceritakan hal-hal yang bagus tentang organisasi mereka, baik kepada teman maupun keluarga.
10. Mendukung dan meneladankan kerja sama.
11. Cenderung memilih untuk tetap bergabung dengan organisasi mereka
12. Secara sukarela menunjukkan usaha lebih, tanpa perlu diperintah atau dibayar. Mereka melakukannya semata-mata karena ingin melakukannya dan bukan karena harus melakukannya.
13. Secara konsisten menampilkan kinerja yang melampaui harapan, melakukan lebih dari apa yang distandarkan.

Baker dan Demerouti (2007) mengungkapkan faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* adalah:

1. *job resources* (sumber daya pekerjaan), mengacu pada aspek social atau organisasi, fisik dan psikologis yang melakukan hal-hal seperti; menjadi

fungsional dalam mencapai tujuan kerja, menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan diri.

2. *job demands* (tuntutan pekerjaan) adalah keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaan.
3. *personal resources* (sumber daya pribadi) yaitu aspek personal yang umumnya terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol serta berhasil memberi dampak terhadap lingkungan mereka.

Menurut Schaufeli dan Baker (dalam Rustono & Akbar 2014: 4) terdapat 3 indikator atau karakteristik *employee engagement*, diantaranya yaitu:

1. *Vigor* (giat), keadaan yang penuh level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan seperti:
 - a. Memiliki energi yang tinggi
 - b. Memiliki ketangguhan mental
 - c. Memberikan usaha terbaik
 - d. Bertahan menghadapi kesulitan
2. *Dedication* (dedikasi). Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan, penuh perhatian, dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan seperti:
 - a. Rasa antusias tinggi
 - b. Memberikan inspirasi
 - c. Merasa bangga
 - d. Menyukai tantangan
3. *Absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja), gambaran perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat dalam suatu pekerjaan seperti:
 - a. Berkonsentrasi penuh
 - b. Senang dilibatkan dalam pekerjaan
 - c. Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.

Employee engagement diukur dengan menggunakan 12 indikator yang dikembangkan oleh Gallup dalam Adryanto (2016: 98) yaitu:

1. Mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaan
2. Memiliki peralatan dan materi-materi yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik
3. Memiliki kesempatan dalam bekerja, untuk mengerjakan apa yang dikerjakan secara baik setiap haari.

4. Menerima penghargaan atau pujian karena mengerjakan pekerjaan dengan baik
5. Adanya kepedulian supervisor atau seseorang dalam lingkungan kerja sebagai individu
6. Adanya orang dalam lingkungan kerja mendorong perkembangan individu
7. Pendapat didengar dalam lingkungan kerja
8. Misi dan tujuan organisasi/ perusahaan membuat pekerjaannya penting
9. Perasaan rekan sejawat atau rekan kerja memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas
10. Mempunyai teman baik di lingkungan kerja
11. Seseorang menanyakan/ membicarakan tentang perkembangan
12. Memiliki keuntungan untuk belajar dan tumbuh dalam lingkungan kerja.

Stres Kerja

Stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. (Sopiah; 2008: 85).

Robbins (2001: 563) mengartikan stress sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Handoko (2008: 167) mengemukakan stress sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stressor adalah penyebab stres yakni apa saja kondisi lingkungan tempat kerja dan tuntutan fisik serta emosional pada seseorang. Terdapat banyak stressor dalam organisasi dan aktivitas hidup lainnya. Stressor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi 4 tipe utama, Sopiah (2008), yaitu:

1. Lingkungan fisik, beberapa stressor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun resiko keamanan. Stressor yang bersifat fisik juga kelihatan pada setting kantor, termasuk rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang

kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

2. Stressor karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Stressor ini memiliki empat penyebab utama, yaitu:

Konflik peran, konflik ini terjadi ketika orang-orang bersaing menghadapi berbagai tuntutan. Terdapat beberapa tipe konflik peran dalam setting organisasional, antara lain: (1) *inter-role conflict*, terjadi ketika seorang pegawai memiliki dua peran yang masing-masing berlawanan. (2) *intra-role conflict*, terjadi ketika individu menerima pesan berlawanan dari orang yang berbeda. (3) *person-role conflict*, terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasional tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi.
3. Penyebab stres antarpribadi, stressor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang kompetisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan reward yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi dan lain-lainnya memungkinkan munculnya stres.
4. Organisasi, banyak sekali ragam penyebab stress yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stress yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Secara khusus mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi, privatisasi, merger, dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres. Para pekerja harus

menghadapi peningkatan ketidakamanan dalam bekerja, bimbang dengan tuntutan pekerjaan yang semakin banyak dan bentuk-bentuk baru dari konflik antarpribadi.

Menurut Hasibuan (2014: 204) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja
2. Sikap pemimpin
3. Waktu kerja
4. Konflik
5. Komunikasi
6. Otoritas kerja
7. lingkungan kerja

Ability of Employees (Kemampuan Kerja)

Kemampuan (*ability*) merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global (Askolani dan Machdalena, 2011).

Robbins (2006: 46) mendefinisikan kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik, cepat dan tepat.

Kretitner dan kinicki (2003: 185) mendefinisikan kemampuan yaitu karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Menurut Simanjuntak (2005), kemampuan individu dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya. Dari pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan *ability of employees* adalah keahlian yang dimiliki individu. *Employee ability* dapat dikaitkan dengan kemampuan kognitif yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah fungsi kerja. Kemampuan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti,

kesehatan, pendidikan, serta pengalaman sebelumnya.

Untuk mengetahui seorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat dalam melalui beberapa indikator yang ada. Robbins (2010: 52) mengemukakan indikator kemampuan kerja sebagai berikut:

1. Kecerdasan *numeric* (kemampuan berhitung)
2. Pemahaman verbal (kemampuan apa yang dibaca dan didengar)
3. Kecepatan perseptual (kemampuan mengenali suatu urutan logis dan perbedaan dengan cepat dan tepat)
4. Penalaran induktif (kemampuan mengenali suatu urutan logis dan menilai suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah)
5. Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument)
6. Visualisasi ruang (kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dirubah).
7. Ingatan (kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah 83 (delapan puluh tiga) orang. Kuncoro (2013 : 118) menyatakan “ sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi”. Arikunto (2005 : 95) apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, di sarankan untuk mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian, sehingga penelitian tersebut akan menjadi penelitian populatif.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Pustaka
Studi pustaka dilakukan melalui buku-buku, artikel, jurnal dan literature lainnya yang bertujuan untuk melengkapi teori-teori yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini.
2. Wawancara

Pengumpulan data dengan mengadakan wawancara dengan beberapa responden untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap, menyangkut tentang kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan disebarkan melalui kuesioner.

3. Angket/ Kuesioner

Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kuesioner ini maka peneliti akan mengetahui seberapa besar kecilnya kepuasan kerja karyawan. Skala penelitian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala likert dengan ketentuan untuk pernyataan positif diberi nilai 5 dan negatif diberi nilai 1, seperti berikut :

Tabel 2.
Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. Studi Pustaka Wawancara

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Variabel yang dianalisis adalah :

- Stres kerja (X_1) merupakan suatu kondisi emosional pegawai yang menyangkut interaksi antara pekerja dan lingkungannya, yaitu interaksi antara lingkungan sebagai stimulus dan individu sebagai respons.
- Ability of employees (X_2) diartikan sebagai sebuah sifat yang dimiliki oleh seorang individu baik yang telah melekat pada diri manusia maupun keterampilan yang dapat dipelajari untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
- *Employee engagement* (Y) adalah sebuah sikap yang menunjukkan sejauh mana karyawan mau bekerja keras serta seberapa lama mereka mau tetap bergabung dengan organisasi/ perusahaan mereka sebagai konsekuensi dari komitmen tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 3

Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	38	45,8
Perempuan	45	54,2
Total	83	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keadaan pegawai negeri sipil pada kantor perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 38 orang (45,8%) dan perempuan sebanyak 45 orang (54,2%). Sehingga dapat dikatakan responden dalam penelitian ini mayoritas perempuan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4

Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-29 tahun	11	13,25
30-39 tahun	20	24,09
40-49 tahun	10	12,04
>49 tahun	42	50,6
Total	83	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 83 orang Pegawai Negeri Sipil di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara pada saat penelitian adalah 11 orang berusia 20-29 tahun (13,25%), 20 orang berusia 30-39 tahun (24,09%), 10 orang berusia 40-49 tahun (12,04%) dan 43 orang berusia lebih dari 49 tahun (50,6%).

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

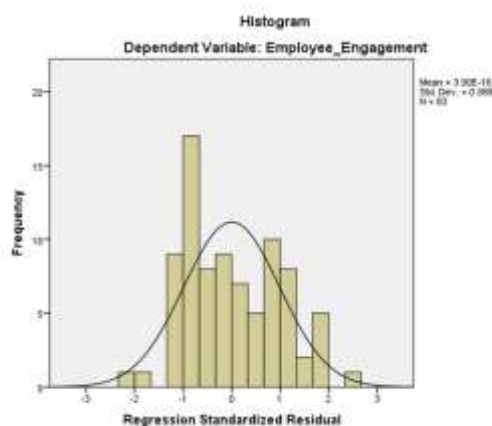
Tabel 5
Identifikasi Responden Berdasarkan
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	25	30,12
Diploma	3	3,61
S1	44	53,01
S2	5	6,02
S3	6	7,22
Total	83	100

Teknik Analisis Data

1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal artinya data sampel tersebut mewakili populasi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar histogram diatas menunjukkan variabel penelitian berdistribusi normal, ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Uji Multikolinearitas Data

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, maka perlu dilakukan yaitu dengan cara melihat *Variance Inflation Factor* (VIF). Dan toleransi.

Dimana nilai VIF lebih kecil dari 5 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,05.

Tabel 6
Pengujian Hipotesis

Model	Unstandar dized Coefficients		Stand ar dize d Coefficients	T	Si g.	Colline arity Statistic s	
	B	Std. Error				Beta	To ler an ce
	(Const ant)	5.104	3.456		1.477		
Stres_ Kerja	-.025	.057	-.024	-.437	.658	.968	1.034
Ability_of_Employees	.714	.045	.878	15.900	.000	.968	1.034

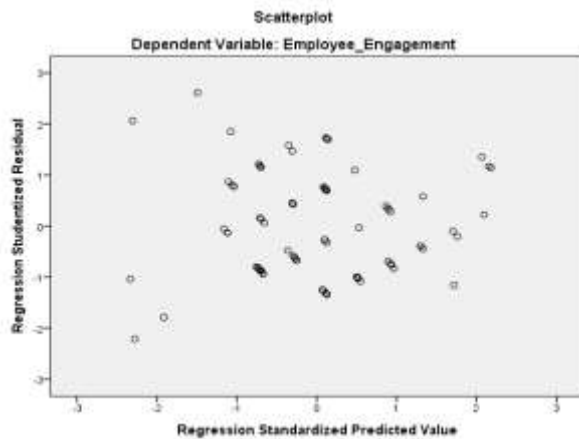
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai toleransi untuk Stres Kerja (X_1) = 0,968 dan *Ability of Employees* (X_2) = 0,968, sedangkan VIF untuk Stres Kerja (X_1) = 1,034 dan *Ability of Employees* (X_2) = 1,034. Hal ini menunjukkan bahwa VIF lebih kecil dari 5 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Suatu model regresi linear berganda dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas jika:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitaran angka 0
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

$$Y = 5.104 + -0,025 X_1 + 0,714 X_2 + e$$



Gambar 2
Scatterplot Regresi Standar Residual

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul di suatu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda dengan 1 variabel dependen (Y) yaitu *Employee Engagement* dan 2 variabel independen (X) yaitu variabel Stres Kerja (X_1) dan *Ability of Employees* (X_2) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Stres Kerja (X_1) dan *Ability of Employees* (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y) digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.104	3.456		1.477	.144
1 Stres_Kerja	-.025	.067	-.024	-.437	.036
Ability_of_Employees	.714	.045	.878	15.900	.000

a. Dependent Variable: Employee_Engagement

Dari hasil SPSS diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel X_1 menyatakan bahwa Stres Kerja mempengaruhi *Employee Engagement* sebesar -0,025 .
- Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,714 menyatakan bahwa *Ability of Employees* akan mempengaruhi *Employee Engagement* sebesar 0,714.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji hipotesis secara simultan untuk mengetahui apakah model regresi sudah benar atau tidak. Uji hipotesis ini menggunakan taraf signifikan, dan uji ini diperoleh dari tabel ANOVA berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	254.567	2	127.284	129.449	.000 ^b
	Residual	78.662	80	.983		
	Total	333.229	82			

- a. Dependent Variable: Employee_Engagement
b. Predictors: (Constant), Ability_of_Employees, Stres_Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 129,449 pada taraf $\alpha = 0,05$. Adapun F_{tabel} diperoleh dengan rumus $df_1 = k-1$; $df_2 = n - k$ (2;80) adalah 3,11. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $129,449 > 3,11$ dengan *level of significant* (α) $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Stres Kerja dan *Ability of Employees* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara, artinya hipotesis diterima.

Uji t (Parsial)

Metode dalam penentuan t_{tabel} menggunakan ketentuan tingkat signifikansi

5%, dengan $df = n-k-1$ (pada penelitian ini $df = 83 - 3 = 80$), sehingga didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,990. Hasil dari pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.104	3.456		1.477	.144
1 Stres_Kerja	-.025	.057	-.024	-.437	.036
Ability_of_Employees	.714	.045	.878	15.900	.000

a. Dependent Variable: Employee_Engagement

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai $t_{hitung} = -0.437 < t_{tabel} = 1,990$ dan probabilitas 0,036 pada tingkat signifikan 5%. Hal ini berarti semakin meningkat Stres Kerja dalam perusahaan, maka semakin menurun *Employee Engagement*.
2. *Ability of Employees* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai $t_{hitung} = 15,900 > t_{tabel} = 1,990$ dan probabilitas 0,000 pada tingkat signifikan 5%. Hal ini berarti semakin meningkat *Ability of Employees* dalam perusahaan, maka semakin meningkat *Employee Engagement*.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan pengaruh variabel dependen.

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.758	.992

a. Predictors: (Constant), Ability_of_Employees, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Employee_Engagement

Dari tabel diatas, angka *R Square* sebesar 0,874 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen (Stres Kerja dan *Ability of Employees*) dengan variabel dependen (*Employee Engagement*). Koefisien determinan (*R square*) sebesar 0,764. Nilai 0,764 ini menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja (X_1) dan *Ability of Employees* (X_2) secara bersama sebesar 76,4% dan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh Stres Kerja dan *Ability of Employees* terhadap *Employee Engagement* pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara

Sarana kantor, komunikasi antar pegawai dan beban kerja yang berlebih menjadi indikator yang menimbulkan stres bagi pegawai dari hasil prasurvey yang dilakukan pada 25 orang pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Stres kerja merupakan hal penting yang harus dihindari pegawai dalam setiap organisasi termasuk lembaga pemerintah. Pegawai yang mengalami stres kerja cenderung mengurangi kualitas pekerjaannya dan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap *Employee Engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara, sehingga hipotesis dapat diterima. Diketahui bahwa t_{hitung} Stres Kerja sebesar -0,437 dari t_{tabel} 1,990 dan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dapat diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endah Sekarwangi (2014) yang menunjukkan

bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement* ($R=0.267$; $F=7.018$; $Sig=0.01$). Selain itu hasil penelitian Jessica C.M. Li, Jacky C.K Cheung, Ivan Y. Sun, (2018) juga ditemukan Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Employee Engagement* (Keterikatan Pegawai).

Pengaruh *Ability of Employee* terhadap *Employee Engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara

Data kepegawaian Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara menunjukkan masih ada pegawai lulusan SMA/ Sederajat yang menempati beberapa jabatan, dan beberapa lulusan strata satu (S-1) yang menempati jabatan tidak sesuai dengan bidang pendidikannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa *Ability of Employees* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan nilai $t_{hitung} = 15,900 > t_{tabel} = 1,990$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$ pada tingkat signifikan 5%. Hal ini berarti pegawai memiliki kemampuan yang cukup dalam melakukan pekerjaan, dan semakin meningkat *Ability of Employees* dalam perusahaan, maka semakin meningkat *Employee Engagement*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Arvina Utami dan Anggraini Sukmawati (2018) yang menunjukkan bahwa *Ability of Employees* (kemampuan pegawai) berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Pengaruh Stres Kerja dan *Ability of Employees* terhadap *Employee Engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara

Employee Engagement muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan. Karyawan yang berada pada tingkat *engaged* akan mengambil tanggung jawab lebih dan memperhatikan "rasa memiliki" terhadap kepentingan maupun target organisasi, mengemukakan banyak gagasan tentang pembenahan dan inovasi serta mampu mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan dengan baik, dan bahkan mendorong terjadinya perubahan.

Employee Engagement dipengaruhi oleh semangat yang penuh dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan, sehingga bertahan dalam menghadapi kesulitan dan

menemukan jalan keluarnya. Selain itu dedikasi yang ditunjukkan dengan perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan, penuh perhatian, dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan, serta konsentrasi dan perasaan ketika bekerja yang ditunjukkan dengan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan dan senang dilibatkan dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi tingkat *Employee Engagement*. Dari hasil uji statistik (ANOVA/ uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 129,449 pada taraf $\alpha = 0,05$. Adapun F_{tabel} diperoleh dengan rumus $df1 = k-1$; $df2 = n - k$ ($2;80$) adalah 3,11. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $129,449 > 3,11$ dengan *level of significant* (α) $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Stres Kerja dan *Ability of Employees* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Untuk itu Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara perlu memperhatikan Stres Kerja dan *Ability of Employees* (kemampuan) para pegawainya untuk meningkatkan *Employee Engagement* (keterikatan).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat di berikan beberapa kesimpulan.

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini berarti apabila Stres Kerja semakin meningkat maka *Employee Engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara akan semakin menurun artinya hipotesis diterima.

Ability of Employees berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara, artinya hipotesis diterima.

Stres Kerja dan *Ability of Employees* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara, artinya hipotesis diterima.

Saran

Saran yang disampaikan dari keseluruhan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara sehingga dibutuhkan upaya untuk menurunkan tingkat stres kerja pegawai, seperti memberikan waktu yang cukup bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, melakukan perawatan sarana dan prasarana kantor sehingga lingkungan kerja dan aktifitas kantor dapat berjalan dengan baik tanpa gangguan, dan meningkatkan kualitas hubungan antar pegawai sehingga tugas dan permasalahan dapat dikomunikasikan dengan baik dan tingkat stress kerja pegawai akan menurun dan meningkatkan *employee engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ability of employees* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* sehingga dibutuhkan usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan *ability of employees* dengan melakukan pendekatan seperti pelatihan sesuai dengan kebutuhan bidang masing-masing baik dalam hal komunikasi, edukasi, pencatatan, keuangan, dan psikologi. Selain itu perkembangan era teknologi komunikasi dan informasi juga menuntut pegawai harus dapat memanfaatkan teknologi tersebut dengan baik sehingga dapat membantu pekerjaan pegawai dan pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien dan *employee engagement* akan meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengembangkan penelitian-penelitian lainnya, yaitu penelitian untuk mengungkap lebih jauh variabel stres kerja dan *ability of employees* yang mempengaruhi *employee engagement* pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

REFERENSI

- Adryanto Michael. 2016. *Engaging Talents: Tips & Tricks*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Arikunto Suharsimi. 2005. *Dasar –dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Armstrong M. 2008. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. KoganPage. London and Philadelphia.
- Askolani, Machdalena R. J. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Inti (Persero) Bandung*. Jurnal Riset Manajemen. 1(1): 33-44.
- Baker Arnold B, Demerouti Evangelia. 2017. *The Job Demands-Resources Model: State of The Art*. Journal of Managerial Psychology. Emerald Insight.
- C. M. Li Jessica, C.K. Cheung Jacky, Y. Sun Ivan. 2018. *The Impact Of Job And Family Factors On Work Stres And Engagement Among Hong Kong Police Officers*. Policing: An International Journal. Emerald Insight.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Hamali Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivana Angela. 2018. *Hubungan Antara Employee Engagement dan Disiplin Kerja*. ISSN 2456-9837. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Joushan S. Aulia, Syamsun Muhammad, Kartika Lindawati. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 13 No 4, Terindeks dalam Google Scholar. Institut Pertanian Bogor.
- Kalangi Roosje. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara Kabupaten Kepulauan Sangehe Sulawesi Utara*. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum Vol 2 Nomor 1. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Sulawesi Utara.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Salemba Empat. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset*

- untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Lewiuci P. Grace, Mustamu Ronny H. 2016. *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin*. Agora Vol. 4, No.2. Universitas Kristen Petra.
- Lutfi Rachman. 2016. *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Wawa Husada Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 2, Terindeks dalam Google Scholar. Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawiro, Sjafri. 2009. *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- NS Prabowo, A Fathoni. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Engagement Employee Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ara Shoes Semarang*. Journal of Management. Jurnal.unpand.ac.id.
- Ramadhan dan Sembiring. 2014. *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia*. Vol. 14, No.1.
- Riduan. 2005. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bumi Aksara. Jakarta
- Robbin S. P. 2003. *Organizational behavior*. Prentice Hall
- Robbins Judge, Stephen P, & Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustono, Akbar. 2015. *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung*. *E-Proceeding of Management: ISSN 2355-9957*, Vol.2, No.2. Hal. 1172-1178.
- Santosa. T. E. C. 2012. *Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi*. Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 2. Akademi Entrepreneurship Bangsa Semarang.
- Siagian. P Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J. P. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Smith G. Robertson, Markwick Carl. 2009. *Employee Engagement A Review of Current Thinking*. Institute For Employment Studies. University of Sussex Campus.
- Triatna Capi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Utami Arvina, Sukmawati Anggraini. 2018. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor*. Jurnal Manajemen dan Organisasi: E-ISSN: 2527-8991, Vol. 9, No. 1, Hal. 10-21.
- Wahyu Adi, Endang, dan Heru. 2014. *Pengaruh Employee Knowledge, Skill, Dan Ability (KSA) Terhadap Penggunaan System Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi bisnis, Vol. 8, No.1. Universitas Brawijaya.