

## ANALISA PENGARUH *PASSION* DAN *WORKER ENGAGEMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN POTENSI INDIVIDU (STUDI KASUS : Pada PT. Asjaya Indosurya Securities)

Monica<sup>1</sup>, Wibawa Prasetya<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Teknik Industri Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta  
Jalan Jenderal Sudirman No. 51 Jakarta

\*[wibawaprasetya20@yahoo.com](mailto:wibawaprasetya20@yahoo.com)

### ABSTRAK

Manusia merupakan faktor yang paling penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan bagaimana karyawannya bekerja dan faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan potensi individu yang dimiliki. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh *passion* dan *engagement* terhadap motivasi kerja dan potensi individu yang dimiliki karyawan PT. Asjaya Indosurya Securities. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden 170 orang. Untuk pengolahan data digunakan software AMOS 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *engagement* mempengaruhi motivasi kerja dan *passion* mempengaruhi potensi individu tetapi *passion* tidak mempengaruhi motivasi kerja. *Engagement* dan motivasi tidak mempengaruhi berkembangnya potensi diri karyawan. Saran yang diberikan untuk perusahaan agar perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya agar *passion*, *engagement* dan potensi diri karyawan dapat tersalurkan dan berkembang.

**Kata kunci:** Passion, Engagement, Motivasi, Potensi Individu, AMOS

### ABSTRACT

*Human is the most important factor in a company's development. Therefore, a company must pay attention to how the employees work and what factors influence their motivation and individual potential. The objective of this research is to reveal whether there is a relationship between passion and engagement and working motivation and individual potential of PT Asjaya Indosurya Securities. Data collection was done by validated and reliable questionnaires, in which the samples were 170 people, and was processed by AMOS 18 software. The result shows that engagement has relationship with working motivation and passion affects individual potential but not the working motivation. Engagement and motivation do not influence employees self potential. Recommendation given to the company is to conduct training so passion, engagement and self potential of the employees are promoted to develop.*

**Keywords:** Passion, Engagement, Motivation, Individual potential, AMOS

### PENDAHULUAN

Perusahaan securities merupakan perusahaan yang sedang berkembang di Indonesia. Seiring dengan perkembangan teknologi, kini perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan pembelian saham sudah menyebar hampir diseluruh bagian dunia. Tetapi dalam perkembangannya, seluruh perusahaan securities memiliki keunikan masing masing. Salah satu hal yang menarik adalah tingkat absensi karyawan tidak

selalu datang tepat waktu dan target saham yang tidak terpenuhi. Dalam hal tersebut seakan motivasi karyawan dalam bekerja dan potensi individu menjadi kendala. PT. Asjaya Indosurya merupakan salah satu perusahaan securities yang sedang berkembang dalam hal jual beli saham. Dengan demikian perusahaan tersebut perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan potensi individu agar perusahaan mampu terus bersaing dalam jual beli saham.

Dalam penelitian ini ingin diketahui Bagaimana pengaruh *Passion* dan *Worker Engagement* terhadap motivasi kerja dan peningkatan potensi individu.

### TINJAUAN PUSTAKA

*Passion* merupakan kecenderungan kuat terhadap aktivitas yang disukai, dimana mereka memberikan waktu dan tenaga yang dimiliki untuk aktivitas tersebut. Seseorang akan menjadi *passionate* terhadap aktivitas tertentu melalui dua proses penting yaitu penilaian terhadap aktivitas dan internalisasi pada representasi aktivitas dalam aspek inti dari diri seseorang yaitu identitas seseorang (Vallerand and Houliard (2003).

Sebagian besar aktivitas memiliki potensi untuk menjadi *harmonious passion* atau *obsessive passion*. Misalnya, sebagian besar tipe pekerjaan melibatkan setidaknya beberapa unsur ketertarikan. Sejauh minat terhadap pekerjaan tidak berlangsung singkat, tetap kuat, dan pekerjaan tersebut dirasa penting oleh individu, maka pekerjaan akan berubah menjadi *passion*.

Menurut Covey (2004) dalam M. Taufiq Amir (2012) mengatakan bahwa *passion* adalah keinginan yang membara, keyakinan kuat dan dorongan yang membuat orang berdisiplin untuk mencapai visinya. Mimpi seseorang bisa terealisasi bila ia memiliki hasrat *passion* dan niat untuk mewujudkannya.

Pertula (2004) dalam M. Taufiq Amir (2012), merumuskan 5 dimensi konstruk *passion*. Kelima dimensi itu adalah keterkaitan bermakna (*meaningfull connection*), dorongan internal (*internal drive*), larut dalam pekerjaan (*work ansorption*), rasa riang (*joy*), dan perasaan memiliki energi (*subjective vitality*). Tiga yang pertama merupakan komponen kognitif dan dua yang terakhir adalah komponen emosional. Ketika mengalami *passion*, orang menganggap ada hubungan yang bermakna antara dirinya dengan pekerjaan dan jati dirinya. Mereka juga merasakan adanya dorongan dan ketertarikan atas pekerjaan mereka. Dengan demikian *passion* adalah kondisi psikologis yang dicirikan oleh hadirnya emosi positif yang kuat, dorongan internal dan keterlibatan yang tinggi dengan aktivitas pekerjaan yang dianggap bermakna. Dengan demikian mereka mengerjakan sesuatu yang relevan dengan

hobinya dan biasanya mereka akan bekerja secara serius, keras, aktif sekaligus menikmati.

Selain itu, dalam konteks dunia kerja saat ini, *engagement* memiliki peranan penting. Menurut Khan (1990), *engagement* dalam pekerjaan adalah situasi penuh kemandirian dan ekspresi secara fisik, kognitif, emosional selama menjalankan sebuah peran dalam pekerjaan. Sedangkan *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *worker engagement* yaitu : a). *Vigor*, merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. b). *Dedication*, merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. c). *Absorption*, dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Keterlibatan karyawan bisa memberi motivasi intrinsik kepada karyawan dengan cara meningkatkan peluang pertumbuhan, tanggung jawab dan keterlibatan dalam pekerjaan itu sendiri.

Untuk mengerakkan hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan diperlukan motivasi. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Menurut Manullang (2004), motivasi adalah upaya memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Nawawi (2003) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan secara sadar.

Dari definisi tersebut pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam diri karyawan memiliki potensi yang dapat digunakan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Potensi dapat diartikan sebagai kemampuan dasar dari sesuatu yang masih terpendam didalamnya yang menunggu diwujudkan menjadi suatu kekuatan nyata dalam diri sesuatu tersebut (Wiyono, 2006). Dengan demikian potensi diri manusia adalah kemampuan dasar yang dimiliki manusia yang masih terpendam didalam dirinya yang menunggu untuk diwujudkan menjadi suatu manfaat nyata dalam kehidupan diri manusia. Menurut Endra K. Pihadhi (2004) potensi bisa disebut sebagai kekuatan, energi atau kemampuan yang terpendam yang dimiliki dan belum dimanfaatkan secara optimal. Potensi diri yang dimaksud disini suatu kekuatan yang masih terpendam yang berupa fisik, karakter, minat, bakat, kecerdasan dan nilai nilai yang terkandung dalam diri tetapi belum dimanfaatkan dan diolah. Sedangkan menurut Sri Hapsari (2005) menjelaskan bahwa potensi diri adalah kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik fisik maupun mental dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan bila dilatih dengan sarana yang

baik. Sedangkan diri adalah seperangkat proses atau ciri ciri proses fisik, perilaku dan psikologis yang dimiliki.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa potensi diri adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang yang masih terpendam dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan jika didukung dengan latihan dan sarana yang memadai.

Setiap individu yang mulai memasuki lingkungan yang baru, baik yang berkaitan dengan situasi sosial maupun situasi tugas/pekerjaan, perlu melakukan penyesuaian diri baik disadari maupun tidak disadari.

Demikian pula yang terjadi pada individu karyawan baru yang ditempatkan disuatu posisi ataupun karyawan lama yang baru saja ditempatkan diposisi yang baru baik karena mutasi atau promosi. Dalam menghadapi situasi kerja yang baru ada kemungkinan dua proses psikologis yang terjadi yaitu karyawan beradaptasi atau karyawan menyesuaikan diri.

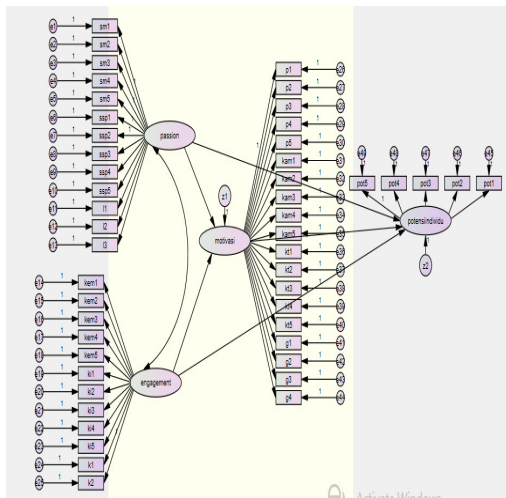
Oleh karena proses adaptasi maupun penyesuaian diri ini sangat penting dan berpengaruh terhadap optimalisasi potensi karyawan untuk melakukan pekerjaan dan mencapai performansi yang berhasil (sukses), maka sejauhmana karyawan mengenali potensi dirinya dan siap mengembangkan potensi akan menjadi sangat penting.

## METODOLOGI

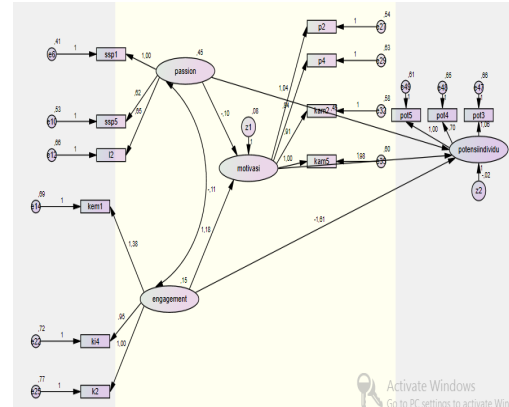
Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Jumlah responden yang menjadi subyek penelitian adalah 170 orang, dan seluruhnya adalah karyawan PT. Asjaya Indosurya Securities pada Devisi Trading. Pengambilan sampel sebagai responden menggunakan metode sensus. Data yang diperoleh diolah menggunakan *software* AMOS 18.

## PEMBAHASAN

Model penelitian yang diuji terdiri dari variabel eksogen : *Passion* dan *Engagement*. Sedangkan variabel endogin terdiri dari variabel motivasi dan variabel Potensi diri. Gambaran model secara keseluruhan yang menggambarkan hubungan antara variabel eksogin dan endogin adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian



Gambar 2. Modifikasi model Penelitian

Hasil uji *fit model* untuk model penelitian yang sudah dimodifikasi adalah sebagai berikut :

Sebelum dilakukan analisa lebih lanjut, pada model tersebut dilakukan uji *Fit Model* terlebih dahulu. Uji tersebut untuk mengetahui apakah model yang dibuat sudah memenuhi ketentuan yang ditetapkan. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi *output* AMOS model awal

Indikator	Hasil	Cut Off	Evaluasi
Chi-Square	1381.63	Sekecil mungkin	Not Fit
CMIN/DF	1.229	≤ 2	Fit
Probability	0.000	≥ 0.05	Not Fit
GFI	0.767	> 0.9	Not Fit
AGFI	0.746	> 0.9	Not Fit
TLI	0.690	> 0.9	Not Fit
CFI	0.703	> 0.9	Not Fit
NFI	0.324	> 0.9	Not Fit
RMSEA	0.037	≤ 0.08	Fit
PNFI	0.310	≥ 0.6	Not Fit

Hasil uji *full model* awal menunjukkan bahwa model belum fit. Untuk itu perlu dilakukan modifikasi model dengan menghilangkan variabel manifest yang memiliki loading factor < 0,5. Hasil modifikasi model dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi *output* AMOS Hasil Modifikasi Model

Indikator	Hasil	Cut Off	Evaluasi
Chi-Square	48.21	Sekecil mungkin	Fit
CMIN/DF	0.817	≤ 2	Fit
Probability	0.841	≥ 0.05	Fit
GFI	0.959	> 0.9	Fit
AGFI	0.937	> 0.9	Fit
TLI	1.061	> 0.9	Fit
CFI	1.000	> 0.9	Fit
NFI	0.845	> 0.9	Marginal Fit
RMSEA	0.000	≤ 0.08	Fit
PNFI	0.639	≥ 0.6	Fit

Hasil uji *goodness of fit* pada tabel 2 menunjukkan bahwa model sudah fit, maka bisa dilanjutkan dengan menganalisa *Regression Weight*. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. *Regression Weight*

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)						
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
motivasi	<--- passion	-.100	.140	-.715	.474	par_14
motivasi	<--- engagement	1.184	.414	2.861	.004	par_15
potensiindividu	<--- engagement	-1.611	1.472	-1.095	.274	par_10
potensiindividu	<--- motivasi	.983	.945	1.041	.298	par_11
potensiindividu	<--- passion	.450	.217	2.077	.038	par_12

Berdasarkan tabel regression weight, kesimpulan diambil berdasarkan ketentuan :

Apabila nilai *Probability* > 0.05 dan nilai *Critical Ratio* < 1.96 maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel eksogin terhadap variabel endogin.

Apabila nilai *Probability* < 0.05 dan nilai *Critical Ratio* > 1.96 maka  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang significant antara variabel eksogin terhadap variabel endogin.

#### Hipotesis 1

Pada hipotesis 1 dikatakan bahwa *passion* akan mempengaruhi motivasi, sedangkan hasil *regression weight* menunjukkan bahwa nilai  $cr$   $0.715 < 1.96$  dan nilai *probabiliy*  $0.474 > 0.05$ . Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *passion* tidak mempengaruhi motivasi.

Hal ini bisa dijelaskan bahwa setiap karyawan yang bekerja pada PT. Asjaya Indosurya khususnya pada divisi Trading, harus memiliki ijin, sehingga rotasi karyawan tidak bisa dilakukan. Padahal menurut Mathis & Jackson (2011) keunggulan dari rotasi adalah mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda. Rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan potensi dan pengetahuan. Manfaat rotasi tidak hanya dirasakan oleh karyawan tetapi juga dirasakan oleh perusahaan. Karena rotasi tidak mungkin dilakukan di PT. Asjaya Indosurya, maka *passion* tidak akan mempengaruhi motivasi. Motivasi yang timbul pada pekerja bukan karena *passion*, tetapi karena faktor lain, misalnya karena kebutuhan. Disamping itu *passion* tidak mempengaruhi motivasi karena aktivitas karyawan yang dilakukan sehari-hari cenderung monoton sehingga mereka merasa jenuh dengan pekerjaan mereka.

#### Hipotesis 2

Pada hipotesis 2 dikatakan bahwa *engagement* berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Hasil uji *regression weight* menunjukkan bahwa nilai  $cr = 2.861 > 1.96$  dan nilai *probability* =  $0.004 < 0.05$ . dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *engagement* dengan motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002) yang mengatakan bahwa

*engagement* atau keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya akan memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara meningkatkan peluang pertumbuhan, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam pekerjaan itu sendiri. PT. Asjaya Indosurya mengembangkan tanggung jawab karyawannya dengan memberikan mereka kesempatan untuk terlibat langsung dalam meeting dan evaluasi divisi.

#### Hipotesis 3

Pada hipotesis 3 dikatakan bahwa ada pengaruh *passion* terhadap potensi individu karyawan. Pada hasil *regression weight* diperoleh bahwa nilai  $cr = 2.077 > 1.96$  dan nilai *probability* =  $0.038 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa *passion* berpengaruh terhadap potensi individu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Vallerand (2003) yang mengatakan bahwa subyek penelitian *passionate* terhadap aktivitasnya menunjukkan bahwa *passion* memiliki peranan penting dalam mempertahankan usaha seseorang untuk mencapai tingkat ahli dan kemampuan maksimalnya. Covey (2004) mengatakan bahwa *passion* membuat seseorang berdisiplin mencapai visinya. *Passion* dapat memampukan seseorang dalam mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki seperti tujuan, dedikasi dan disiplin.

#### Hipotesis 4

Pada hipotesis 4 dikatakan bahwa ada pengaruh *engagement* terhadap potensi individu. Pada tabel *regression weight* diperoleh nilai  $cr = 1.095 < 1.996$  dan nilai *probability*  $0,274 > 0.05$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian tidak ada pengaruh antara *engagement* dengan potensi individu. Hasil penelitian Fahlman, Lynn, Flora & Eastwood (2011) mengatakan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh kebosanan dan gairah individu. Individu yang bosan cenderung pasif terhadap pekerjaannya. Dengan timbulnya sikap pasif maka membuat karyawan enggan mengerjakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian potensi diri karyawan tidak berkembang karena individu kurang berkontribusi dan tidak mengoptimalkan kemampuan kerjanya sehingga justru tidak mengoptimalkan potensi individu. Peran manager sangat penting dalam memberikan kesempatan karyawan untuk

terlibat pada pekerjaannya. Pemberian kesempatan untuk terlibat dengan jenis pekerjaan yang bervariasi akan mengurangi tingkat kebosanan pada karyawan dengan demikian potensi individu dapat ditingkatkan.

#### Hipotesis 5

Pada hipotesis 5 dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap potensi individu. Dari hasil regression weight diperoleh nilai  $cr = 1.041 < 1.96$  dan nilai probability  $0.298 > 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap potensi individu. Hasil penelitian sebelumnya dari Purnomo Sejati (2012) dikatakan bahwa motivasi hanya mempengaruhi prestasi dari pekerjaannya, hal ini berarti motivasi tidak secara langsung mempengaruhi pengembangan potensi seorang pekerja tetapi melewati berbagai tahapan dan test sehingga potensi seseorang dapat berkembang. Motivasi dipengaruhi faktor ekstrinsik dan intrinsik. Seseorang mendapatkan sebuah pekerjaan itu sebagai tanggung jawab mereka tanpa memikirkan pekerjaan yang diberikan tersebut dapat meningkatkan potensi yang dimiliki. Faktor internal dan eksternal sangat mempengaruhi motivasi. Karena ada faktor eksternal yang ingin dicapai seperti target dan bonus, maka seseorang akan mengesampingkan berkembangnya potensi diri (Purnama Sejati, 2012).

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan :

1. *Passion* tidak berpengaruh terhadap motivasi seseorang
2. *Engagement* berpengaruh terhadap motivasi seseorang
3. *Engagement* tidak berpengaruh terhadap potensi yang dimiliki individu.
4. Motivasi tidak mempengaruhi potensi yang dimiliki individu.
5. *Passion* berpengaruh terhadap potensi individu.

#### SARAN

Dari hasil penelitian saran yang dapat diberikan untuk perusahaan antara lain :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan *passion* saat perekrutan karyawan agar

potensi individu karyawan dapat berkembang

2. Perusahaan agar mengutamakan keterlibatan karyawan dalam setiap pekerjaan, sehingga motivasi karyawan dapat meningkat
3. Perlu memberikan *training* secara periodik sehingga *passion* dan engagement dapat tumbuh dan mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Prodi Teknik Industri Unika Atma Jaya dan Fakultas Teknik Unika Atma Jaya Jakarta, yang telah memberi kesempatan untuk mengikuti Seminar nasional dan Teknologi 2015 yang diselenggarakan oleh Universitas Muhammadiyah Jakarta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fahlman, S.A., Mercer-Lynn, K.B., Flora, D.B., dan Eastwood, J.D. (2011). Development and Validation of the Multidimensional State Boredom Scale. (Jurnal Online), (<http://asm.sagepub.com/content/20/1/68>), diakses 2 July (2015).
- Ferdinand, Augusty. (2000). Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, **33**, 692-724.
- Lisa Sandriarti. (2010). Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh *Psychological Climate* Pada Turnover Intention (Studi Kasus Pegawai Bank Swasta di Sidoarjo). Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Ratelle, C., and Provencher, P. J. (2005). *Passion and gambling*:

- Investigating the divergent affective and cognitive consequences of gambling. *Journal of Applied Social Psychology*, **35**, 100-118.
- Manullang. 2004. *Management Personalia*. Aksara Baru : Jakarta
- M Taufiq Amir. (2012). *Passion, Engagement dan Thriving Saat Bekerja Memaksimalkan Potensi Individu*
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2011, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat
- Prihadhi, Endra K. (2004). *My Potensi*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Robbins, S. P & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta :Penerbit Salemba Empat
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, **46**, 655-684.
- SejatiPurnama. (2011). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK MUHAMMADIAH 1 Sleman. Yogyakarta :Universitas Negeri Yogyakarta
- Singgih. S. (2014). *KonsepDasardanAplikasi SEM dengan AMOS 22*. Jakarta : PT. Elex Media Kompetindo
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., and Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, **3**, 71-92.
- Schaufeli, W. B.(2008). Work engagement. *What do we know and where do we go?* Romanian journal of applied psychology. **1**(14)
- Violet H. (2011). *A Tale of Passion : Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance*. Management Faculty Publication
- William Raymond. (2012). *Hubungan Antara Motivasi Dengan Work Engagement Karyawan PT. X. Taman Residence*
- Wiyono, Slamet. (2006). *Managemen Potensi Diri*. Jakarta: PT Grasindo.