

ANALISIS PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN AYAM CALEO DI PONTIANAK

Cinthy Andriani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
cinthyaandriani13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik analisis data kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Restoran Ayam Caleo berjumlah 34 karyawan. Pengumpulan data menggunakan studi dokumenter dan kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS versi 22. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, multikolinieritas, heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan analisis signifikansi koefisien regresi (uji F, uji t, *R square*). Hasil analisis data menunjukkan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Ayam Caleo.

Kata kunci: *Person-Organization Fit*, *Employee Engagement*, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang mengalami perkembangan dalam berbagai aspek dan membuat persaingan semakin ketat. Begitu juga dengan bidang kuliner yang saat ini telah berkembang dan mampu bersaing dalam dunia bisnis. Meskipun begitu, mengelola Restoran tentu bukan hal yang mudah. Kesuksesan Restoran tersebut tidak lepas dari kualitas Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting untuk setiap perusahaan. Perusahaan yang dapat dikatakan maju apabila mempunyai sumber daya manusia yang handal untuk menghasilkan kinerja yang baik. Tingginya persaingan pada saat ini membuat kinerja menjadi tolak ukur perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengolah SDM dengan baik agar kualitas perusahaan meningkat. Perusahaan membutuhkan SDM yang dapat bergerak cepat, berfikir kritis dan kreatif.

Salah satu faktor terpenting untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia yang dimiliki dapat menghasilkan kinerja yang baik adalah memperhatikan kecocokan antara

individu dengan perusahaan. Dalam menerapkan *person-organization fit (PO-F)* menjadi tantangan tersendiri untuk perusahaan karena dalam hal ini membuat perusahaan untuk menarik, menahan dan mengembangkan SDM yang ada. Menurut Astuti (2010:44) bahwa salah satu faktor terpenting untuk memastikan SDM yang dimiliki dapat menunjang kinerja perusahaan, maka tidak hanya memperhatikan kecocokan antara individu dengan pekerjaan tetapi perlu mempertimbangkan pula kecocokan antara nilai individu dengan organisasi (*person-organization fit*). (Lianto, 2019).

Ikatan yang terjalin antara perusahaan dan individu tentu akan mendorong SDM untuk bekerja sebaik mungkin. Dengan adanya ikatan dalam perusahaan akan sangat membantu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. *Employee engagement* data dijadikan sebagai patokan semangat dan termotivasinya karyawan dalam bekerja. Menurut hasil penelitian Tanwar (2017) menyatakan juga bahwa *employee engagement* tidak hanya memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan tetapi, berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan, maka dapat disajikan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah *person-organization fit* dan *employee engagement* berpengaruh pada kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah *person-organization fit* dan *employee engagement* berpengaruh pada kinerja.

KAJIAN TEORITIS

Person-Organization Fit atau kecocokan individu-organisasi menurut Kristof (1996) sebagai “Kompatibilitas antara orang dan organisasi yang terjadi ketika antara individu dan organisasi memiliki karakteristik mendasar yang sama”. Dengan adanya kecocokan nilai dan karakteristik antara individu dengan organisasi akan menjelaskan hubungan antara individu dengan nilai organisasi. Menurut Robbin dan Judge (2012; 186) *Person-Organization Fit* pada dasarnya memperlihatkan bahwa orang-orang tertarik dan dipilih oleh organisasi yang sesuai dengan nilai mereka dan mereka meninggalkan organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Dalam melakukan perekrutan karyawan, perusahaan sering menggunakan pendekatan kesesuaian individu dengan pekerjaan yang ditawarkan.

Menurut Kristof dalam Astuti (2010) *Person-Organization Fit* dapat diartikan dalam empat konsep yaitu:

1. Kesesuaian nilai adalah kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi.
2. Kesesuaian tujuan adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah dengan pemimpin dan rekan sekerja..
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan system dan struktur organisasi.
4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian adalah kesesuaian antara kepribadian dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Menurut Westerman dan Cyr (2004:255) menyatakan bahwa *person-organization fit* sebagai bangunan multidimensional yang terdiri dari tiga jenis yaitu nilai-nilai, kepribadian dan lingkungan kerja. Dalam *person-organization fit* kecocokan nilai dan kepribadian sangat ditekankan. Sedangkan menurut Astuti (2011): "*Person-organization fit* dapat membantu perusahaan untuk memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi."

Menurut Van Vianen, De Peter dan Van Dijk dalam Sutarjo (2011) menguraikan bahwa individu yang cocok dengan rekan organisasi (P-O fit) memiliki kepribadian, tujuan dan nilai yang sama dengan organisasi. Menurut Schneider *et al* dalam Dewi, Budiyanto dan Suwitho (2016) menyatakan bahwa *Person-Organization Fit* didasarkan pada asumsi bahwa individu memiliki keinginan untuk tetap mematuhi nilai-nilai dalam organisasi.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *person-organization fit* adalah kecocokan nilai yang dianut oleh pegawai dengan perusahaan. Kecocokan ini menandakan bahwa pegawai dan perusahaan memiliki nilai, tujuan serta kepribadian yang cocok. *Person-Organization Fit* juga dapat dijadikan sebagai satu pendekatan dalam proses merekrut atau menyeleksi pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam memperhatikan perilaku, tidak hanya memperhatikan kinerja yang diberikan oleh pegawai tersebut. Sehingga perusahaan tidak hanya memperhatikan kecocokan dalam penetapan pekerjaan tetapi kecocokan antara nilai pegawai dan perusahaan.

Employee Engagement merupakan keterlibatan emosional antara individu dan tanggung jawab yang ia hadapi mengenai pekerjaannya. Menurut Robbins dan Coulter (2012:303) bahwa manajer menginginkan karyawan merasa terikat , puas dan semangat dalam

pekerjaannya. Menurut Merry, Zeny dan Syarief (2017) menyatakan bahwa *Employee Engagement* adalah keterlibatan karyawan yang melibatkan perasaan emosional dalam pekerjaannya dan melakukan tugas dan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga berorientasi berhasil.

Karyawan yang telah memiliki ikatan dengan organisasi akan berpartisipasi dalam kesuksesan dari perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Mercer, Carpenter & Wyman dalam Lianto, Eliyana & Fauzan (2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki ikatan akan memiliki rasa kepedulian terhadap keberhasilan organisasi tersebut serta berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) menyatakan *employee engagement* terdiri dari tiga dimensi yaitu:

1. *Vigor* merupakan dimensi yang ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kesediaan dalam menginvestasikan upaya dalam satu pekerjaan serta kegigihan dalam menghadapi situasi sulit.
2. *Dedication* merupakan *engagement* yang ditandai dengan rasa semangat serta kebanggan dan tantangan.
3. *Absorption* merupakan *engagement* yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya serta menikmati pekerjaan yang akan dikerjakan

Individu yang memiliki *engagement* terhadap perusahaan akan melakukan hal terbaik untuk dapat mencapai kesuksesan organisasi tanpa merasa tertekan karena individu tersebut memiliki rasa semangat dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Harter et al dalam Li Sun (2019) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan akan membuat rasa kepuasan untuk individu.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atas pelaksanaan tugas tertentu. Dengan adanya kinerja membantu perusahaan mengevaluasi hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan apabila kinerja karyawan produktif.

Menurut Moehariono (2012:95): “Kinerja atau *performance* merupakan gambar mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan startegis suatu organisasi. Di sisi lain menurut menurut Edison, Anwar, Komariyah (2017: 188): “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator. Menurut Mangkunegara (2016: 75): indikator tersebut meliputi :

- a. Kualitas kerja meliputi keterampilan, ketelitian, ketepatan dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja, output perlu diperhatikan bukan hanya output rutin, tetapi juga sebenarnya dapat menyelesaikan pekerjaan *extra*
- c. Dapat tidaknya diandalkan meliputi mengiuti intruksi, insiatif, hati-hati dan kerajinan.
- d. Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode asosiatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat bantu kuesioner dan studi dokumenter. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah 34 karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Restoran Ayam Caleo.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan skala Likert dan program SPSS ver.22. alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas)

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1

Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Hasil
Variabel <i>Person-Organization Fit (X1)</i>	X1.1	0,779	0,339	Valid
	X1.2	0,810	0,339	Valid
	X1.3	0,387	0,339	Valid
	X1.4	0,761	0,339	Valid
	X1.5	0,593	0,339	Valid

	X1.6	0,887	0,339	Valid
	X1.7	0,603	0,339	Valid
	X1.8	0,436	0,339	Valid
Variabel <i>Employee Engagement</i> (X2)	X2.1	0,554	0,339	Valid
	X2.2	0,697	0,339	Valid
	X2.3	0,728	0,339	Valid
	X2.4	0,458	0,339	Valid
	X2.5	0,548	0,339	Valid
	X2.6	0,589	0,339	Valid
	X2.7	0,489	0,339	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,829	0,339	Valid
	Y.2	0,428	0,339	Valid
	Y.3	0,545	0,339	Valid
	Y.4	0,587	0,339	Valid
	Y.5	0,743	0,339	Valid
	Y.6	0,529	0,339	Valid
	Y.7	0,743	0,339	Valid
	Y.8	0,554	0,339	Valid
	Y.9	0,829	0,339	Valid
	Y.10	0,427	0,339	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengujian tabel 1 maka hasil uji validitas memperlihatkan nilai R_{hitung} semua indikator variabel lebih besar dibandingkan nilai R_{tabel} (0,339), yang artinya valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	0,825
Variabel <i>Employee Engagement</i>	0,668
Variabel Kinerja Karyawan	0,830

Sumber: Data Olahan, 2019

Menurut Sugiyono(2010: 436): “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan”. Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Nilai *cronbach's alpa* memenuhi uji reliabilitas karena melebihi 0,60 yang artinya kuesioner tersebut layak disebarkan kepada responden untuk melanjutkan penelitian. (Tabel hasil pengujian dapat dilihat pada lampiran)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36340656
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.095
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Menurut Ghozali (2016: 154): "Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dengan variabel dependen keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak". Berdasarkan hasil pengujian pada Restoran Ayam Caleo terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,116 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang dimana lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data distribusi normal dan model regresi ini dapat dinyatakan lolos uji normalitas.

UJI LINEARITAS

Tabel 4
Uji Linearitas Variabel *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Person-organization fit * Kinerja	Between Groups	(Combined)	203.754	12	16.979	1.163	.367
		Linearity	6.069	1	6.069	.416	.526
		Deviation from Linearity	197.685	11	17.971	1.230	.328
	Within Groups		306.717	21	14.606		
Total			510.471	33			

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Dapat dilihat pada nilai signifikansi (Sig) diperoleh nilai *Deviation from Linearity* Sig. adalah 0,328 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *person-organization fit* (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5
Uji Linearitas Variabel *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee engagement * Kinerja	Between Groups	(Combined)	215.168	12	17.931	8.377	.000
		Linearity	182.204	1	182.204	85.123	.000
		Deviation from Linearity	32.964	11	2.997	1.400	.244
	Within Groups		44.950	21	2.140		
Total			260.118	33			

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Dapat dilihat pada nilai signifikansi (Sig) diperoleh nilai *Deviation from Linearity* Sig. adalah 0,244 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *employee engagement* (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 6
Uji Statistik Variance Inflation Factor (VIF)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.702	5.950		.286	.777		
Person-organization fit	.054	.110	.049	.496	.624	.965	1.036
Employee engagement	1.307	.154	.846	8.490	.000	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Dari Tabel 3.35 pada Restoran Ayam Caleo terlihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel *person-organization fit (P-OF)* sebesar $0,965 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,036 < 10$. Sedangkan untuk variabel *employee engagement* nilai *Tolerance* $0,965$ dengan nilai VIF $1,036 < 10$. Dari hasil pengujian ini diketahui nilai *Tolerance* dan VIF untuk kedua variabel telah memenuhi syarat sesuai dengan acuan sehingga model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7
UJI HETEROKEDASTISITAS METODE GLEJSER

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.551	3.263		.782	.440		
Person-organization fit	.005	.060	.016	.086	.932	.965	1.036
Employee engagement	-.023	.084	-.051	-.278	.783	.965	1.036

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Pada hasil Tabel 7 terlihat bahwa nilai signifikan variabel *person-organization fit* sebesar 0,932 dan nilai signifikan variabel *employee engagement* sebesar 0,783. Nilai signifikan kedua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi ini dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRENSI BERGANDA

Tabel 8
Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.702	5.950		.286	.777
Person-organization fit	.054	.110	.049	.496	.624
Employee engagement	1.307	.154	.846	8.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 8 di atas, maka dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,702 + 0,054 X_1 + 1,307 X_2$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian regresi berganda:

- Nilai koefisien regresi *person-organization fit* sebesar 0,054 menunjukkan terdapat pengaruh positif *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi *employee engagement* sebesar 1,307 menunjukkan terdapat pengaruh positif *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya *employee engagement* akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada Restoran Ayam Caleo.

UJI F

Tabel 9
Uji F (Uji Pengaruh Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.937	2	217.968	36.658	.000 ^b
	Residual	184.328	31	5.946		
	Total	620.265	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), employee_engagement, person_organization_fit

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 36,658 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,29 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F. Dari hasil pengujian di atas maka dapat dinyatakan bahwa variabel *person-organization fit* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Ayam Caleo.

Uji T

Tabel 10
uji T (Uji Pengaruh Secara Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.702	5.950		.286	.777
Person-organization fit	.054	.110	.049	.496	.624
Employee engagement	1.307	.154	.846	8.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan pada Tabel di atas, maka diperoleh hasil nilai t hitung untuk X1 dan X2 secara berurutan adalah sebesar 0,496 dan 8,490.

a. Pengujian terhadap variabel *person-organization fit*

Pengujian pada variabel *person-organization fit* menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,496 dan t tabel sebesar 1,691 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,624 lebih besar dari 0,05 maka variabel *person-organization fit* tidak terpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Ayam Caleo.

b. Pengujian terhadap variabel *employee engagement*

Pengujian pada variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,940 dan t tabel 1,691 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Restoran Ayam Caleo.

Uji Koefisien Determenasi (R^2)

Tabel 11

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.684	2.43845

a. Predictors: (Constant), employee_engagement, person_organization_fit

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,703. Ini berarti, sebanyak 70,3 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *person-organization fit* dan *employee engagement* sedangkan sisanya 29,7 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Ayam Caleo. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan *engagement* dengan karyawan sehingga karyawan memiliki rasa terikat dengan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Sih Darmi. 2010. Model *Person-Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 17, No. 1.
- Edison, Anwar dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Kristoff, Amy L. 1996. Person-Organization Fit An Intergrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology* vol.4 Issue 1.
- Lianto, Anis Elliyana dan Rizky Fauzan. 2018. Enhancing the Employee Engagement: The Mediating Role of Exchange Ideology. *Jurnal Pengurusan*.

- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P & Timothy. 2012. A. Judge. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, Stephen.P & Mary Coulter. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson.
- Schaufeli, Wilmar & Arnold B.Bakker. 2003. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: a multi-sample study.
- Tanwar, Anjum. 2017. Impact of Employee Engagement on Performance. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, vol.3, hal 510-515.
- Westerman, James W dan Linda A.Cyr. 2004. An Integrative Analysis of Person-Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assesment*. vol.12, no.3.
- Zeny dan Faroman Syarief. 2017. The Effect of Empowerment, Employee Engagement and Organizational Commitment Towards Performance of Governmental Employees of Financial Management. *International Journal of Human Capital Management*, vol.1, no.1 (July). pp. 152-163.