

THE INFLUENCE OF JOB INVOLVEMENT, COMPETENCE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMACE AT PT DHANA PERSADA

*Rysnanda Kurniawan Sunariyo, Sri Wahyuni, Endang Sulistiyani**
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang

Abstract

The aim of this study is to analyze the influence of job involvement, competence, and employee engagement on employee performance at PT Dhana Persada Manunggal Semarang. Research variables include: job involvement (X1), competence (X2), employee engagement (X3), as independent variables, and employee performance (Y) as dependent variable. This study used multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of PT Dhana Persada Manunggal Semarang, amounting to 50 people. Samples are selected using the method of saturated sampling that all members of the population sample used as samples or also called census research. Data collections techniques are using questionnaires, interview, observation, and literature review. Based on the result of this study, job involvement, competence, and employee engagement have positively and significantly influence on employee performance. While the adjusted R square has value 68,3%, it means that job involvement, competence, and employee engagement give contribution to employee performance (Y) on 68,3% while 31,7% influenced by other variables which were not described in this study.

Keyword :*job involvement, competence, employee engagement , employee performance*

Pendahuluan

Pada era sekarang ini banyak perusahaan yang berperan dalam pembangunan ekonomi negara, salah satunya seperti perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi muatan kapal laut (EMKL).Salah satu hal yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan tersebut adalah kinerja dari sumber daya manusia perusahaan tersebut. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

PT Dhana Persada Manunggal adalah salah satu perusahaan bidang EMKL.Penelitian ini difokuskan pada seluruh karyawan di PT Dhana Persada Manunggal sebagai objek penelitian karena perusahaan ini memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawan.Karyawan juga dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Karyawan PT Dhana Persada Manunggal Semarang juga selalu ingin memberikan hasil atau prestasi terkait apa yang mereka

kerjakan. Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing- masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, Rivai dan Basri (2005:50).

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Dhana Persada Manunggal Semarang yaitu latar belakang pendidikan karyawan dan hasil key performance indicators kinerja karyawan selama 2014- 2016 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih cenderung dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT Dhana Persada Manunggal Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SMA/SMK/MA	24
D3	7
D4/S1	19
Total	50

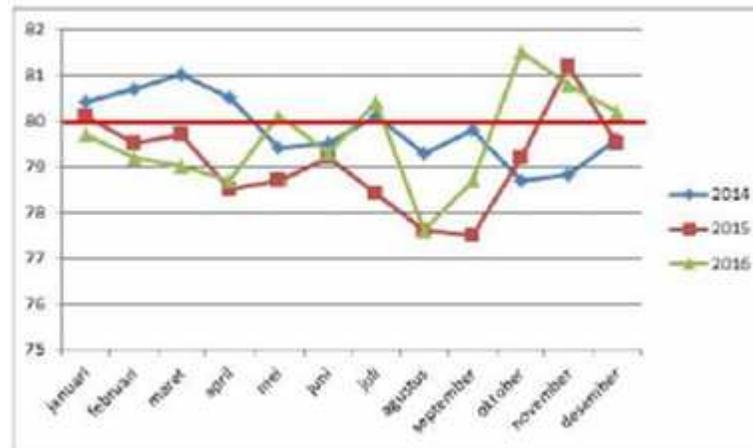
Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang, 2017

Tabel 2 Data Kinerja Karyawan PT Dhana Persada Manunggal Semarang Tahun 2014- 2016

Bulan	Tercapai			Tidak Tercapai		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Januari	80,4 %	80,1%	79,7%	19,6%	19,9%	20,3%
Februari	80,7%	79,5%	79,2%	19,3%	20,5%	20,8%
Maret	81%	79,7%	79%	19%	20,3%	21%
April	80,5%	78,5%	78,7%	19,5%	21,5%	21,3%
Mei	79,4%	78,7%	80,1%	20,6%	21,3%	19,9%
Juni	79,5%	79,2%	79,3%	20,5%	20,8%	20,7%
Juli	80,1%	78,4%	80,4%	19,9%	20,6%	19,6%
Agustus	79,3%	77,6%	77,6%	20,7%	22,4%	22,4%
September	79,8%	77,5%	78,7%	20,2%	22,5%	21,3%
Oktober	78,7%	79,2%	81,5%	21,3%	20,8%	18,5%
November	78,8%	81,2%	80,8%	21,2%	18,8%	19,2%
Desember	79,6%	79,5%	80,2%	20,4%	20,5%	19,8%

Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang 2017, (diolah)

Gambar 1 Grafik Kinerja Karyawan PT. Dhana Persada Manunggal Semarang Tahun 2014- 2016



Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang tahun 2017 (diolah)

Dari tabel 1 dan 2, serta grafik 1 yang ditampilkan, diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Dhana Persada Manunggal Semarang mayoritas memiliki latar belakang pendidikan lulusan SMA/SMK/MA dan terjadi fluktuasi dan cenderung selalu turun dalam pencapaian kinerja karyawan yang ditetapkan perusahaan dengan target sebesar 80%. Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan Manajer Human Resources Development dari PT Dhana Persada Manunggal Semarang, diketahui bahwa diantaranya terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi terjadinya fluktuasi dalam pencapaian kinerja karyawan PT Dhana Persada Manunggal Semarang. Kinerja karyawan menjadi hal penting bagi perusahaan, setelah melakukan wawancara lebih lanjut dan melakukan observasi langsung dengan datang ke PT Dhana Persada Manunggal Semarang. Diketahui bahwa ada beberapa faktor yang memang mempengaruhi kinerja karyawan PT Dhana Persada Manunggal Semarang, diantaranya adalah faktor keterlibatan kerja karyawan, Kompetensi yang dimiliki tiap karyawan,

serta employee engagement dari karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan. Ketiga faktor tersebut berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dan akhirnya pencapaian kinerja cenderung tidak tercapai. Dengan demikian, dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh keterlibatan kerja, kompetensi, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Dhana Persada Manunggal Semarang.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang di rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dhana Persada Manunggal Semarang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Dhana Persada Manunggal Semarang.
- 3) Untuk mengetahui employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Dhana Persada Manunggal Semarang.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi, dan employee engagement secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dhana Persada Manunggal Semarang.

Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner pada karyawan PT Dhana Persada Manunggal Semarang dengan jumlah karyawan 50 orang. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data latar belakang pendidikan karyawan dan data pencapaian kinerja karyawan PT Dhana Persada Manunggal Semarang. Dalam penelitian ini, menggunakan sampel jenuh

yaitu dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

Analisis Data

Alat uji yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 15.0 Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Berganda. Model Analisis Linier Berganda adalah model persamaan regresi dengan variabel bebas lebih dari satu. Menurut Ghazali (2011:225). Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = o + 1 X1 + 2 X2 + 3 X3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen atau variabel terikat yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan.

X1 = Variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, yaitu keterlibatan kerja.

X2 = Variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, yaitu kompetensi.

X3 = Variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, yaitu employee engagement.

a = Nilai konstan, nilai y apabila x = 0

b = Konstanta perubahan variabel x terhadap y.

e = Tingkat kesalahan.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi multikolinearitas, yaitu ada hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat menggunakan nilai VIF dan nilai Tolerance. Agar tidak terjadi multikolinearitas nilai dari Tolerance harus 0,1 dan nilai VIF harus 10. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolineritas Coefficientsa

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keterlibatan Kerja	0.619	1.615
Kompetensi	0.678	1.476
Employee Engagement	0.679	1.473
Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)		

Dependen Variabel: Y

Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang 2017, (diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel keterlibatan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,619 dan VIF sebesar 1,615, untuk variabel kompetensi memiliki nilai tolerance sebesar 0,678 dan VIF sebesar 1,476, sedangkan untuk variabel employee engagement memiliki nilai tolerance sebesar 0,679 dan VIF sebesar 1,473. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel independen atau variabel bebas memiliki nilai VIF 10 dan memiliki nilai tolerance 0,1. Sehingga dapat dijelaskan

bahwa ketiga variabel independen pada model regresi ini tidak terdapat multikolineritas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ada tidaknya gejala heteroskedastisitas memakai uji glejser. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansinya > 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas. Hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 15.0 sesuai pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Glejser Coefficientsa

Variabel	Coefficient	
	t	Sig.
Constant	.813	.420
Keterlibatan Kerja	-.478	.635
Kompetensi	.469	.641
Employee Engagement	-.185	.854

a. Dependent Variable: RES3

Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang 2017, (diolah)

Dari output SPSS pada tabel 4 menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai sig 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik One Sample Komogorof-Sminov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil uji One Sample Komogorof Sminov dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Uji Kolmogorov – Smirnov (KS)

Variabel	Asymp. Sig 2-tailed
Kinerja Karyawan	0,279

Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang 2017, (diolah)

Berdasar hasil analisis, nilai signifikansi diatas taraf signifikansi (0,05) yaitu 0,279 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal pada model regresi ini.

Uji Linearitas

Uji linearitas menggunakan Test of Linearity pada program SPSS. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada deviation from linearity lebih besar dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig
Keterlibatan Kerja * Kinerja Karyawan	0,062
Kompetensi * Kinerja Karyawan	0,667
Employee Engagement * Kinerja Karyawan	0,081

Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang 2017, (diolah)

Dari hasil pengujian SPSS menggunakan Test of Linearity pada Tabel 6, dapat diketahui bahwa antara ketiga variabel independen dan variabel dependen kinerja terdapat hubungan linear, karena dari pengujian tersebut menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Berganda
Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,949	4,055		,727	,471
	Keterlibatan Kerja	,240	,107	,229	2,241	,030
	Kompetensi	,291	,070	,409	4,187	,000
	Employee Engagement	,488	,124	,384	3,929	,000

Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang 2017, (diolah)

Dari tabel 7 dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:
 $Y = 2,949 + 0,240X_1 + 0,291X_2 + 0,488 X_3$

Keterangan:

- a. Y : Kinerja Karyawan
- b. X1 : Keterlibatan Kerja

- c. X2 : Kompetensi
- d. X3 : Employee Engagement

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- a) Konstanta sebesar 2,949 menyatakan bahwa apabila variabel bebas yaitu keterlibatan kerja (X1), kompetensi (X2)

- dan employee engagement (X3) sama dengan nol, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah 2,949. Dengan kata lain jika variabel bebas keterlibatan kerja, kompetensi dan employee engagement konstan atau tidak ada perubahan berarti kinerja tidak ada.
- b) Koefisien regresi variabel X1 (keterlibatan kerja) = 0,240. Menunjukkan variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dhana Persada Manunggal Semarang dengan koefisien regresi 0,240.
 - c) Koefisien regresi variabel X2 (kompetensi) = 0,291. Menunjukkan

variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dhana Persada Manunggal Semarang dengan koefisien regresi 0,291.

- d) Koefisien regresi variabel X3 (employee engagement) = 0,488. Menunjukkan variabel employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dhana Persada Manunggal Semarang dengan koefisien regresi 0,488.

Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R-square pada tabel 8.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.683	2.73534

Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang 2017, (diolah)

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai adjusted R-square sebesar 0,683 yang berarti 68,3% faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu keterlibatan kerja, kompetensi, dan employee engagement.

Sedangkan sisanya sebesar 31,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811.045	3	270.348	36.133	.000 ^a
	Residual	344.175	46	7.482		
	Total	1155.220	49			

Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang 2017, (diolah)

Berdasarkan tabel 9 terlihat nilai Sig. F (0,000) < α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja, kompetensi, dan employee engagement secara

simultan berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Uji signifikansi Individual (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji t

Variabel	Coefficient			
	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Ket
Keterlibatan Kerja	2.241	2.012	.030	Signifikan
Kompetensi	4.187	2.012	.000	Signifikan
Employee Engagement	3.929	2.012	.000	Signifikan

Sumber: PT Dhana Persada Manunggal Semarang 2017, (diolah)

Berdasarkan tabel 10 uji t dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ketiga variabel independen meliputi keterlibatan kerja, kompetensi, dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tentang analisis pengaruh keterlibatan kerja, kompetensi, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dhana Persada Manunggal Semarang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,240 dan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0.030. hal ini berarti bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- b. Variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dhana Persada Manunggal Semarang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,291 dan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- c. Variabel employee engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dhana Persada Manunggal Semarang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,488 dan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. hal ini berarti bahwa semakin

tinggi nilai employee engagement karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

- d. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 36,133 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 2,81. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja, kompetensi, dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, employee engagement memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan keterlibatan kerja, dan kompetensi. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, dapat dengan meningkatkan nilai engaged karyawan pada perusahaan seperti pimpinan atau atasan perlu memotivasi, mendukung, peduli, dan menjadi teladan yang baik serta memberikan semangat kepada bawahannya agar mereka merasa gigih dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Daftar Pustaka

- Allameh, Sayyed Mohsen, dkk. 2014. Analyzing the effect of Employee Engagement on job performance in Isfahan Gas Company. *International Journal of Management Academy*. Vol.2, No.4:20-26.
- Arikunto, Suharsimi dkk. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

- Blessing White. 2011. Employee engagement report: Beyond the numbers: apractical approach for individuals, managers, and executives. <http://www.ninedots>.
- Dajani, Maha Ahmed Zaki. 2015. The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Science*. Vol.3, No.5:138-147.
- Dharma, Surya. 2002. Paradigma Baru : Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol.6, No.2:173-184.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2002. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: PPSK-UGM
- Gable, Myron dan Frank Dangelo. 1994. Job Involvement, Machiavellianism and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*. Vol.9, No.2:159-170.
- George, J.M., and Gareth R.Jones. 2002. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Govender, S. 2010. The Relationship Between Employee Motivation and Job Involvement. School of Management Studies, University of KwaZuluNatal. Accepted March 2010.
- Hartono, Jogyanto. 2004. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi 2004-2005. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publisher
- Hughes, Julia Christensen dan Evelina Rog. 2008. Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Enggement within Hospitality Organization. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 20, No.7: pp.743-757
- Ilyas, Yaslis. 2005. Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Universitas Indonesia
- Joushan, Shindi Aulia, Muhammad Syamsun dan Lindawati Kartika. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.13, No.4:697-703.
- Kakinsale, Alfine, Altje L. Tumbel dan Greis M. Sendow. 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol.3, No.1:841-950.
- Kunandar.2007. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Albert. 2014. Metode Riset Untuk Ekonomi&Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Abdul Waris. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrida). *Procedia: Social and*

- Behavioral Sciences. Vol.211:1240-1251.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miner, John B. 1988. Organizational Behavior: Performance And Productivity First Edition. New York: Random House Business Division.
- Muchinsky, P. M. 2003. Psychology Applied to Work. 7th Edition. USA: Thomson Wadsworth.
- Nasir, Saad Bin, dkk. 2011. The Impact of Job Involvement, Reward System on Employees Job Performance. Elixir Management. Vol.41:5963-5968.
- Palan. 2007. Competency Management. Jakarta: PPM Indonesia.
- Ramadhan, Nabila dan Jafar Sembiring. 2014. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Jurnal Manajemen Indonesia. Vol.14, No.1:47-58.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.
- Robertson, Ivan T. dan Cary L. Cooper. 2010. Full Engagement : The Integration of Employee Engagement and Pshycological Well-Being. Leadership & Organizational Development Journal. Vol. 31, No.4:324-336.
- Safaria, Siti dan Rizky Rahmatullah. 2016. The Effect of Personality, Job Involvement and Job Satisfaction on the Employees Performance of PT Jasaraharja Putera. Journal of Research in Business and Management. Vol.4, No.7:30-36.
- Sanjaya, Wina. 2005. Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. 2003. UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Tidak Diterbitkan. Department of Psychology.Urecht University.
- Sedarmayanti.2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Spencer Lyle M. dan Signe M Spencer. 1993. Competency at Work, Model for Superior Performance. Canada: Jhon Wiley dan Son.Inc.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna dan Poly Endrayanto. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tika, Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vazirani, N. 2007.Employee Engagement.Working Paper Series.Mumbai : SIES College of Management Studies.
- Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani Sagala.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Veitzal, Rivai dan Ahmad Fawzi Moh.Basri. 2005. Performance Appraisal. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Widhiarso, W. 2013. Semantik Diferensial. Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta. Online di: http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/3_-semantik_diferensial.pdf. Diakses pada: 10 Juli 2017.
- Widoyoko, E.P. 2012. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, Toni. 2013. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuniarsih, Tjutju. dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Yunus, Eddy. 2009. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol.16, No.3:368–387

