



Peran Inisiatif Individu dan Percaya Diri pada Kinerja Individu dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Danang Sunyoto¹, Yanuar Saksono², Urip Sedyowidodo³, Susie Fitri Hendriarti⁴

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra-Yogyakarta

³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie-Jakarta

⁴Prodi. PIPK, Fakultas IPTK, Universiti Teknikal Malaysia Melaka-Malaysia

Email : danang_sunyoto@janabadra.ac.id¹, yanuarsaksono@janabadra.ac.id²,
urip.sedyowidodo@bakrie.ac.id³, susiefitri.ha@gmail.com⁴

Abstrak

Tujuan—Penelitian ini bertujuan untuk menguji Social Exchange Theory (SET). Desain /Metodologi/ Pendekatan—Penelitian ini menggunakan klasifikasi kecukupan sampel minimal 180 karyawan perusahaan swasta di Yogyakarta dengan berbagai bidang pekerjaan dan jenjang jabatan. Metode pengumpulan data dengan angket dan observasi. Metode analisis data menggunakan kuantitatif. Hasil Penelitian – Menunjukkan inisiatif individu dan kepercayaan diri memiliki peran positif dan signifikan dalam keterlibatan kerja dan kinerja individu, tetapi keterlibatan kerja bukanlah variabel mediasi. Orisinalitas—Pengembangan variabel Teori Pertukaran Sosial masih perlu dilakukan. Studi ini menawarkan penggunaan inisiatif individu dan kepercayaan diri sebagai variabel eksogen.

Kata Kunci: *Inisiatif Individu, Kepercayaan Diri, Keterlibatan Kerja, Kinerja Individu*

Abstract

Purpose—This study aims to test Social Exchange Theory (SET). Design/Methodology/Approach—This study uses a minimum sample adequacy classification of 180 employees of private companies in Yogyakarta with various fields of work and position levels. Data collection methods with questionnaires and observation. Methods of data analysis using quantitative. Research Results—Showing individual initiative and self-confidence have a positive and significant role in work engagement and individual performance, but work engagement is not a mediating variable. Originality—The development of Social Exchange Theory variables still needs to be done. This study offers the use of individual initiative and self-confidence as exogenous variables.

Keywords: *-Individual Initiative, Self-Confidence, Work Engagement, Individual Performance*

PENDAHULUAN

Saat ini, karyawan sebagai profit center bagi perusahaan yang merekrut kerja mempunyai standar kemampuan diri yang relatif tinggi. Hal ini mengingat tingkat persaingan antar para pencari kerja yang tinggi pula. Semakin tinggi kemampuan diri para pencari kerja, mempunyai tingkat probabilitas semakin besar untuk direkrut sebagai karyawan perusahaan. Pada umumnya perusahaan modern menuntut fleksibilitas karyawan yang tinggi, inovasi yang cepat, dan implementasi yang efisien dari produk, ide, dan bentuk pekerjaan baru [1]. Perubahan lingkungan kerja yang terjadi, keterikatan karyawan dan tingkat kemandirian kerja diharapkan semakin tinggi serta dituntut untuk lebih berprestasi di perusahaan mereka bekerja [2] [1]. Untuk itu para karyawan didorong mempunyai minat pada keterikatan kerja secara nyata [3] dan diharapkan juga

mempunyai pemikiran secara konsep atau inisiatif pribadi (personal initiative) [1].

Keterikatan kerja (work engagement) adalah perilaku penting yang harus dimiliki seorang pekerja, karena keterikatan kerja signifikan berpengaruh pada kinerja para karyawan [4] [5] [6] [7] [8]. Keterikatan kerja merupakan kunci, baik sebagai pemimpin atau pekerja harus berusaha untuk memiliki efikasi diri atau percaya diri yang tinggi, mengarah pada antusiasme, motivasi, dan produktivitas, tanpa harus menimbulkan kelelahan [9]. Keterikatan kerja berkontribusi pada sejauhmana pekerja berkomitmen terhadap perusahaan atau organisasi, seberapa keras mereka bekerja, seberapa tinggi percaya dirinya mereka berprinsip, dan seberapa lama mereka dapat bertahan dengan komitmennya [10] [8] [7]. Keterikatan kerja merupakan isu penting dalam mencapai efektivitas organisasi karena dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam pekerjaannya [7]. Begitu juga inisiatif individu (personal individual) dan percaya diri (self-efficacy) akan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja individu pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Perkembangan industri yang tinggi di Indonesia membawa dampak perubahan terhadap aspek perekonomian baik dalam negeri maupun luar negeri. Keadaan tersebut mendorong pelaku bisnis (perusahaan) dalam mengevaluasi strategi yang tengah berlangsung, dengan sifat dinamis, kontinyu, dan terintegrasi sehingga dapat bertahan dengan baik. Badan Pusat Statistik (2022) menyebutkan, pandemi berdampak terhadap kualitas pekerjaan Indonesia. Ini dilihat dari Kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) yang sebesar 43,78 pada Agustus 2020, turun 20,7% dari 55,23 pada Agustus 2019. Apabila dibandingkan dengan Februari, terdapat penurunan IKP Indonesia sebesar 20,7% dari 52,79 pada Februari 2020 menjadi 44,54 pada Februari 2021. Namun dalam rentang waktu Agustus 2020 hingga Februari 2021, terdapat perbaikan IKP sebesar 1,7%. Peningkatan ini karena adanya perubahan positif dari program pemulihan ekonomi, meskipun angkanya belum setinggi saat sebelum pandemi.

Oleh karena itu, dampak dari perubahan positif di atas berpengaruh pula pada kondisi para karyawan perusahaan-perusahaan swasta di Yogyakarta. Para karyawan memiliki inisiatif personal dan efikasi diri/percaya diri yang lebih baik dari kondisi sebelumnya, sehingga hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Disamping itu perusahaan-perusahaan swasta di Yogyakarta dapat memberikan kesempatan bekerja lebih baik kepada para karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Hal ini dapat ditinjau dari loyalitas para karyawan yang tinggi, dimana karyawan tidak berpindah ke perusahaan atau ke instansi lainnya. Namun di sisi lain, juga tidak sedikit para karyawan memilih untuk bekerja di sektor lain yang memiliki kesinambungan pekerjaan yang lebih baik dan memiliki keamanan kesejahteraan lebih tinggi. Hal ini menjadi suatu permasalahan tersendiri bagi Pemerintah Daerah Yogyakarta untuk lebih memberikan jaminan kesejahteraan dan jaminan kerja yang dapat memberi kenyamanan bagi para karyawan perusahaan-perusahaan swasta di Yogyakarta.

METODE

Penelitian menggunakan populasi seluruh tenaga kerja perusahaan swasta di Yogyakarta. Dalam analisis multivariate, paling sedikit jumlah anggota sampel adalah 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan pendapat di atas, maka penentuan banyak sampel penelitian ini menggunakan ketentuan 10 kali jumlah indikator, dimana masing-masing variabel penelitian mempunyai jumlah indikator yang berbeda [36]. Sampel penelitian minimum dapat ditentukan sebagai berikut: 10×18 indikator = 180, namun dalam penelitian ini sampel ditetapkan sebanyak 190 karyawan. Metode mengumpulkan data primer dengan kuesioner. Pengukuran variabel penelitian berdasarkan alternatif jawaban responden dengan menggunakan skala Likert yaitu; 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Skor jawaban yang tinggi menunjukkan tingkat yang tinggi, dan skor jawaban yang rendah menunjukkan tingkat yang rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara riil riil [37]. Uji Validitas membandingkan nilai koefisien korelasi (r hitung) butir-butir indikator dengan variabel yang diteliti (inisiatif individu, percaya diri, keterikatan kerja, kinerja individu) dengan nilai r tabel, $\alpha = 5\%$, $df (190-2) = \alpha = 5\%$, $df (188) = 0,1424$. Indikator dikatakan valid apabila r hitung $> 0,1424$ atau signifikansi $< 0,05$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Inisiatif individu (X1)	X11	0,702	0,1424	Valid
		X12	0,843	0,1424	Valid
		X13	0,761	0,1424	Valid
		X14	0,673	0,1424	Valid
		X15	0,797	0,1424	Valid
2	Percaya diri (X2)	X21	0,585	0,1424	Valid
		X22	0,463	0,1424	Valid
		X23	0,710	0,1424	Valid
		X24	0,709	0,1424	Valid
		X25	0,482	0,1424	Valid
3	Keterikatan kerja (Y1)	Y11	0,586	0,1424	Valid
		Y12	0,572	0,1424	Valid
		Y13	0,473	0,1424	Valid
		Y14	0,688	0,1424	Valid
		Y15	0,579	0,1424	Valid
		Y16	0,550	0,1424	Valid
		Y17	0,668	0,1424	Valid
4	Kinerja individu (Y2)	Y18	0,613	0,1424	Valid
		Y21	0,779	0,1424	Valid

No.	Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Kesimpulan
		Y22	0,677	0,1424	Valid
		Y23	0,818	0,1424	Valid
		Y24	0,709	0,1424	Valid
		Y25	0,752	0,1424	Valid
		Y26	0,668	0,1424	Valid
		Y27	0,606	0,1424	Valid
		Y28	0,695	0,1424	Valid

Sumber: output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS, nilai koefisien korelasi butir-butir kuesioner indikator variabel penelitian yaitu inisiatif individu (X1), percaya diri (X2), keterikatan kerja (Y1), dan kinerja individu (Y2) secara keseluruhan lebih besar dari r tabel (0,1424) disebut valid, sehingga menunjukkan semua indikator merupakan pengukur yang tepat untuk semua variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel jika cronbach's alpha > 0,70 dan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,70. Berikut ini nilai cronbach's alpha hasil perhitungan program SPSS secara total maupun perbutir kuesioner.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Inisiatif individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	5

Tabel 3. Uji Reliabilitas Percaya Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	5

Tabel 4. Uji Reliabilitas Keterikatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	8

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kinerja Individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS, menunjukkan nilai cronbach alpha secara keseluruhan maupun perbutir kuesioner dari masing-masing indikator (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,70 berarti semua butir kuesioner reliabel mengungkap indikatornya.

Peran Inisiatif Individu Pada Keterikatan Kerja

Berikut ini hasil uji koefisien regresi berganda dengan olah data menggunakan program SPSS.

Tabel 6. Model Persamaan Regresi ke-1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.970	.250		3.878	.000
Rata_X1	.684	.056	.669	12.313	.000

a. Dependent Variable: Rata_Y1

Sumber: output SPSS

Tabel 7. Model Korelasi ke-1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.445	.36944

a. Predictors: (Constant), Rata_X1

Pembahasan

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dan model persamaan regresi diatas dengan standardized coefficients 0,669 serta nilai $t = 12,313$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti inisiatif individu berperan positif signifikan pada keterikatan kerja. Hal ini didukung oleh inisiatif individu (personal initiative) dalam banyak hal mirip dengan keterikatan kerja karena dicirikan dengan memulai sendiri, proaktif, dan gigih dalam mengatasi hambatan [13] [1]. Inisiatif individu adalah salah satu contoh keterikatan kerja (work engagement) [3] [7]. Inisiatif individu lebih bersifat perilaku, sedangkan keterikatan kerja lebih condong pada keadaan psikologis [24] [7].

Peran percaya diri pada keterikatan kerja

Berikut ini hasil uji koefisien regresi berganda dengan olah data menggunakan program SPSS.

Tabel 8. Model Persamaan Regresi ke-2

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	2.412	.223		10.796.000
Rata_X2	.409	.056	.472	7.325 .000

a. Dependent Variable: Rata_Y1

Sumber: output SPSS

Tabel 9. Model Korelasi ke-2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472a	.223	.219	.43822

a. Predictors: (Constant), Rata_X2

Sumber: output SPSS

Pembahasan:

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dan model persamaan regresi diatas dengan standardized coefficients 0,472 serta nilai $t = 7,325$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti percaya diri berperan positif signifikan pada keterikatan kerja. Hal ini didukung oleh keterikatan kerja memiliki hubungan dengan proses evaluasi diri karyawan dan perlakuan organisasi terhadap karyawan, dimana karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Evaluasi ini diantaranya untuk meninjau sejauh mana karyawan merasa yakin dan sanggup untuk terus melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong terciptanya keyakinan dalam diri karyawan atau efikasi diri [25]. Penelitian lain menunjukkan bahwa percaya diri atau efikasi diri berpengaruh signifikan pada keterlibatan kerja, efikasi diri [25] [27]. Terdapat korelasi positif antara efikasi diri dan keterikatan kerja [28].

Peran Inisiatif Individu Pada Kinerja Individu

Berikut ini hasil uji koefisien regresi berganda dengan olah data menggunakan program SPSS.

Tabel 10. Model Persamaan Regresi ke-3

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.171	.251		4.670	.000
Rata_X1	.721	.056	.688	12.960	.000

a. Dependent Variable: Rata_Y2

Sumber: output SPSS

Tabel 11. Model Korelasi ke-3

Model Summary				
Model	RR Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.688a	.473	.470	.37029

a. Predictors: (Constant), Rata_X1

Sumber: output SPSS

Pembahasan:

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dan model persamaan regresi diatas dengan standardized coefficients 0,688 serta nilai $t = 12,960$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti inisiatif individu mempunyai peran signifikan pada kinerja individu. Hal ini didukung oleh suatu penelitian menggunakan sebanyak 146 subjek terdiri dari pegawai negeri dan pegawai swasta. Hasil penelitian ini adalah personal initiative mampu mempengaruhi performa kerja dan mindfulness tidak mampu meningkatkan pengaruh performa kerja terhadap performa kerja [33], inisiatif individu lebih bersifat perilaku, sedangkan keterikatan kerja lebih condong pada keadaan psikologis [7].

Peran percaya diri pada kinerja individu

Berikut ini hasil uji koefisien regresi berganda dengan olah data menggunakan program SPSS.

Tabel 12. Model Persamaan Regresi ke-4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.596	.223		11.624	.000
Rata_X2	.456	.056	.513	8.167	.000

a. Dependent Variable: Rata_Y2

Sumber: output SPSS

Tabel 13. Model Korelasi ke-4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513a	.263	.259	.43800

a. Predictors: (Constant), Rata_X2

Sumber: output SPSS

Pembahasan:

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dan model persamaan regresi diatas dengan standardized coefficients 0,513 serta nilai $t = 81,67$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti percaya diri mempunyai peran signifikan pada kinerja individu Hal ini didukung oleh pengaruh efikasi diri atau percaya diri terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan memiliki hubungan mediasi parsial dan keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [34]. Hasil penelitian kedua peneliti di atas berbeda dengan dua peneliti berikut ini yaitu; tidak terdapat korelasi antara keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan [29], dan tidak terdapat hubungan signifikan antara keterikatan kerja dan faktor faktor kinerja yang meliputi kejujuran dan inisiatif karyawan [32].

Peran keterikatan kerja pada kinerja individu

Berikut ini hasil uji koefisien regresi berganda dengan olah data menggunakan program SPSS.

Tabel 14. Model Persamaan Regresi ke-5

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.638	.227		7.218	.000

Rata_Y1	.685	.056	.668	12.269.000
a. Dependent Variable: Rata_Y2				

Sumber: output SPSS

Tabel 15. Model Korelasi ke-5

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.668a	.446	.443		.37973
a. Predictors: (Constant), Rata_Y1				

Sumber: output SPSS

Pembahasan:

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dan model persamaan regresi diatas dengan standardized coefficients 0,668 serta nilai $t = 12,269$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti keterikatan kerja mempunyai peran signifikan pada kinerja individu. Hal ini didukung oleh kinerja sangat penting bagi individu, mencapai sebuah tujuan dengan kinerja yang bagus dapat menjadi sumber kepuasan diri dan menimbulkan perasaan bangga. Sebaliknya jika individu mencapai level kinerja rendah, akan merasakan ketidakpuasan dan kegagalan. Kinerja individu juga sangat mempengaruhi karirnya. Perusahaan membutuhkan individu dengan kinerja yang baik, dengan memberikan penguatan berupa kenaikan gaji, dan promosi kenaikan jabatan. Perusahaan mengambil keputusan mengenai dua hal tersebut berdasarkan hasil penilaian kinerja individu [38], [29]

Peran Inisiatif Individu Pada Kinerja Individu Yang Dimediasi Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS pada peran langsung inisiatif individu pada keterikatan kerja serta peran langsung keterikatan kerja pada kinerja individu, diatas yaitu: $KK = 0,669II + 0,505$ dan $KI = 0,668KK + 0,557$. Maka persamaan Peran inisiatif individu pada kinerja individu yang dimediasi keterikatan kerja. Hasil $KI = 0,446892(II)(KK)$ dibandingkan dengan $KI = 0,688II + 0,530$. Karena koefisien peran tidak langsung sebesar 0,446892 lebih kecil dari koefisien peran langsung sebesar 0,688 maka keterikatan kerja (KK) bukan variabel mediator Peran inisiatif individu pada kinerja individu.

Suatu penelitian sebanyak 146 subjek terdiri dari pegawai negeri dan pegawai swasta. Hasil penelitian ini adalah personal initiative mampu mempengaruhi performa kerja dan mindfulness tidak mampu meningkatkan pengaruh performa kerja terhadap performa kerja [33], inisiatif individu lebih bersifat perilaku, sedangkan keterikatan kerja lebih condong pada keadaan psikologis [7]. Oleh karena itu, telah terjadi kesenjangan antara keterikatan kerja dan inisiatif individu. Namun penelitian lain menunjukkan tidak terdapat korelasi antara keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan [29]. Pada sisi yang lain hubungan keterikatan dan faktor faktor kinerja yang meliputi kejujuran dan inisiatif karyawan tidak signifikan [32].

Peran Percaya Diri Pada Kinerja Individu Yang Dimediasi Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS pada peran langsung percaya diri pada keterikatan kerja serta peran langsung keterikatan kerja pada kinerja individu, diatas yaitu: $KK = 0,472PD + 0,781$ dan $KI = 0,668KK + 0,557$. Maka persamaan peran inisiatif individu pada kinerja individu yang dimediasi keterikatan kerja. Hasil $KI = 0,315296(PD)(KK)$ dibandingkan dengan $KI = 0,688KK + 0,557$. Karena koefisien peran tidak langsung sebesar 0,315296 lebih kecil dari koefisien peran langsung sebesar 0,688 maka keterikatan kerja (KK) bukan variabel mediator peran percaya diri pada kinerja individu.

Pengaruh efikasi diri atau percaya diri terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan memiliki

hubungan mediasi parsial dan keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [34]. Hasil penelitian kedua peneliti di atas berbeda dengan dua peneliti berikut ini yaitu; tidak terdapat korelasi antara keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan [29], dan tidak terdapat hubungan signifikan antara keterikatan kerja dan faktor faktor kinerja yang meliputi kejujuran dan inisiatif karyawan [32].

SIMPULAN

Menunjukkan inisiatif individu dan percaya diri mempunyai peran positif serta signifikan pada keterikatan kerja dan kinerja individu, tetapi keterikatan kerja bukan variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Lisbona, F. Palaci, M. Salanova and M. Frese , "The Effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance," Ana Lisbona, Francisco Palaci, Marisa Salanova, Michael Frese (2018). *The Effects of work engagement* aColegio Oficial de Psicólogos del Principado de Asturias, Esp, vol. 30, no. 1, 2018.
- M. A. Griffin, S. K. Parker and A. Neal, " Is behavioral engagement a distinct and useful construct?," In Press *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, vol. 1, no. 1, 2008.
- W. H. Macey and B. Schneider, "The Meaning of Employee Engagement, *Industrial and Organizational Psychology*," Society for Industrial and Organizational Psychology, no. 1, pp. 3-30, 2008.
- U. Sriwidodo and A. B. Haryanto,, " Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta," Untung Sriwidodo & Agus Budhi Haryanto, 2010. *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap* Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, vol. 4, no. 1, 2010.
- F. Rachmawati, "Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo.," *Agora*, vol. 4, no. 2, pp. 259-264, 2016.
- T. Arifin, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish: , 2014.
- L. M. Wardani and M. S. Anwar, "The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement," *Humanities & Social Sciences Reviews*, vol. 7, no. 6, pp. 447-563, 2019.
- L. M. I. Wardani and S. Fatimah, "Kompetensi Pekerja dan Efeknya terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch," *Jurnal Psikologi Sosial* DOI: 10.7454/jps.2020.09 2020, vol. 18, no. 1, pp. 73-85, 2020.
- E. Seppala and J. Moeller, "1 in 5 employees is highly engaged and at risk of burnout.," *Harvard Business review*. Advanced online Publication., 2018.
- J. K. Harter, F. L. Schmidt and T. L. Hayes, "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis," *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, pp. 268-279, 2002.
- D. Sunyoto, H. K. Tjahjono, Z. Mustafa, W. Prajogo and H. Syamsul, "Group engagement based on social exchange theory: Antecedents and consequences," *Journal of Leadership in Organizations-UGM*,ISSN 2656-8829, 2021.
- M. Frese, W. Kring, A. Soose and J. Zempel, "Personal Initiative at work: Differences between East and West Germany," *The Academy of Management Journal*, pp. 37-63, 1996.
- D. Fay and M. Frese, "The Concept of Personal Initiative:An Overview of Validity Studies. *Human Performance*," 2001, pp. 97-124.
- J. Feist and J. F. Gregory, *Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)*, Jakarta: Penerbit Salemba Humanika., 2010.
- M. N. Ghufroon and R. Risnawati, *Teori-Teori Psikologi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,, 2020.
- J. E. Ormrod, *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang.*, 2016.
- F. Puspitaningsih., "Pengaruh pendidikan kewirausahaan dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha dengan Self Efficacy sebagai variabel intervening.," vol. 2, no. 1, 2016.
- J. Stoeber, "How other-oriented perfectionism differs from self-oriented and socially prescribed perfectionism," *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, vol. 36, no. 2, pp. 329-338, 2015.

- A. B. Bakker, E. Demerouti and M. V. Heuvel, "Leader-member exchange, work engagement, and job performance.," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 30, no. 7, pp. 754-770, 2015.
- O. J. Salu and Y. Hartijasi., "Analisis Pengaruh Work Engagement Sebagai Mediator Antara Job Resources Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Commitment Dan Job Performance Di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika.," 2018.
- W. A. Schiemann, *Alignment Capability Engagement*, Jakarta: PPM Manajemen, 2011.
- P. Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*, Pekanbaru: Zanafa Publishing., 2018.
- Masram, *Manajemen Sumber Daya Profesional*, Sidoarjo: Zifatama Publisher., 2017.
- M. Salanova and W. B. Schaufeli, "A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour," *International Journal of Human Resources Management*, vol. 19, no. 1, pp. 226-231, 2008.
- Afdaliza, "Pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis sebagai moderator, Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosia*, vol. 4, no. 1, pp. 1-14, 2015.
- M. A. Saks, "Antecedents and consequences of employee engagement. doi: 10.1108/02683940610690169," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, no. 7, pp. 600-619, 2006.
- T. Nathania and R. O. Tumanggor, "Hubungan efikasi diri dengan keterikatan kerja pada guru di sekolah inklusi di Jakarta, Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta," *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2020.
- A. M. Nurendra and C. I. Mandala, "Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator, DOI:10.20885/psiko," *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, vol. 25, no. 2, pp. 291-304, 2020.
- W. A. Sumakto and Sami'an, "Hubungan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Hotel Surabaya Plaza,," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisas*, vol. 2, no. 2, 2013.
- [30] M. Frese and S. Sonnentag, "Performance Concepts and Performance Theory. Psychological Management of Individual Performance,," pp. 1-24, 2002.
- W. B. Schaufeli, M. Salanova and V. G. & B. Roma, "The Measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor Analytic Approach. doi: 10.1023/A:1015630930326," *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, no. 1, pp. 71-92, 2002.
- D. Sulistyati, "Hubungan keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Sukoharjo, Program Studi Manajemen dan Bisnis, Institut Pertanian Bogor.," Tesis, 2013.
- I. Humayra, "Pengaruh personal initiative terhadap performa kerja dimoderasi oleh mindfulness, Program Studi Magister Psikologi Sains, Direktorat Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Malang," Tesis, Maret 2019.
- P. I. Pulungan and H. A. Rivai, "Tesis: Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang, ISSN: 2407-8565; E-ISSN: 25," *Menara Ekonomi*, 2021.
- A. Asriyanti. , "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.Wilayah Makassar.," Universitas Hasanuddin, Makasar, 2012.
- I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 2018.
- Frese & Sonnentag, *Performance Concepts and Performance Theory. Psychological Management of Individual Performance*, 2002.