

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

Rizka Himawaty

(Program Magister Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung Semarang)
E-mail : rizka.h.unissula@gmail.com

Widodo

(Program Magister Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung Semarang)

ABSTRACT

This study aims to measure the role of Employee Engagement as a mediation of the influence of Work Conditions and Professional Identity, so as to increase Employee Performance. The research analysis unit is located in one of the bureaus at the Police Agency in Central Java. The type of research in this study is in the form of Explanatory Research, with the number of samples based on the census method, which means that there are 57 respondents. The analytical tool used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS (Partial Least Square) Student Version application. The results of this study indicate a significant positive effect between Work Conditions on Employee Engagement, Work Conditions on Employee Performance, Professional Identity on Employee Engagement, Professional Identity on Employee Performance and Employee Engagement on Employee Performance. In addition, Employee Engagement can mediate the influence of Professional Identity on Employee Performance, while Employee Engagement cannot mediate the influence of Professional Identity on Employee Performance.

Keywords: Employee Performance, Employee Engagement, Work Conditions, Professionalism identity.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur peran *Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Work Conditions* dan *Professional Identity*, sehingga dapat meningkatkan *Employee Performance*. Unit analisis penelitian berada pada salah satu Biro pada Instansi Kepolisian di Jawa Tengah. Jenis penelitian pada penelitian ini berbentuk *Explanatory Research*, dengan jumlah sampel berdasarkan metode sensus yang artinya bahwa responden berjumlah 57 orang. Alat analisis pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan aplikasi SmartPLS (*Partial Least Square*) *Student Version*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan pengaruh positif signifikan antara *Work Conditions* terhadap *Employee Engagement*, *Work Conditions* terhadap *Employee Performance*, *Professional Identity* terhadap *Employee Engagement*, *Professional Identity* terhadap *Employee Performance* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini *Employee Engagement* dapat menjadi mediasi pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee*

Performance, sedangkan *Employee Engagement* tidak dapat menjadi mediasi pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*.

Kata Kunci: *Employee Performance, Employee Engagement, Work Conditions, Professionalism identity.*

PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah Kapolri yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat serta menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Fenomena permasalahan ini terjadi pada *Performance* staf Biro pada salah satu instansi Kepolisian. Hal tersebut terlihat pada hasil penilaian per semester pada tahun 2020. Pada periode semester 1 (satu) tahun 2020, rata-rata nilai dari staf Biro pada salah satu instansi Kepolisian tersebut adalah 85,86, sedangkan pada periode semester 2 (dua) tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 80,97. Hal ini diketahui bahwa sebagian besar staf salah satu Biro pada salah satu instansi Kepolisian tersebut mengalami penurunan nilai. sebanyak 38 staf Biro pada salah satu instansi Kepolisian yang mengalami penurunan nilai atau sekitar 67 persen dari keseluruhan staf yang terkait. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *Performance* pada staf Biro pada salah satu instansi Kepolisian sedang mengalami masalah, hal tersebut menjadikan perlu adanya pembenahan pada Biro tersebut, sehingga staf dapat kembali pada *Performance* yang diinginkan oleh instansi Kepolisian.

Pentingnya *Employee Performance* sebagai pendorong organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi, hal tersebut mengacu pada kemampuan kerja seorang pegawai tentang apa yang bisa dia lakukan atau tidak. Menurut Ikon (2019) menyebutkan bahwa *Employee Performance* merupakan suatu fungsi dari kemampuan Sumber Daya Manusia untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Karavardar (2014) mengatakan bahwa Pada umumnya *Work Conditions* yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan *Work Conditions* yang buruk sering kali disebabkan oleh organisasi yang tidak terstruktur dengan baik (Bashir et al., 2020). semua tindakan yang ditampilkan seorang pegawai saat bekerja merupakan sesuatu yang dapat di nilai oleh organisasi, sehingga *Performance* dari seseorang ditentukan melalui tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karavardar (2014) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi *Performance* dari seorang pegawai, sehingga dalam hal ini *Employee Performance* dapat didorong oleh faktor-faktor tertentu.

Faktor pertama adalah *Work Conditions* atau merupakan keadaan sekitar tempat untuk bekerja dari seorang karyawan, baik secara fisik maupun non fisik yang berdampak pada pemberian kesan yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan (Zakiyah dan Sudarijati, 2017). Faktor yang kedua adalah *Professional Identity* yang merupakan kepatuhan seseorang individu terhadap standar profesi atau tugas yang dilakukan oleh individu, selain itu juga menjalankan kode etik sesuai profesi dari individu (Fitzgerald, 2020). Menurut Rulandari (2017) *professional identity* adalah seseorang yang terampil, berkemampuan dan mampu mengekspresikan dirinya secara jelas, selain itu memiliki sikap mental yang berkualitas yang sesuai dengan nilai moral dan etika di lingkungan kerja.

Pada penelitian terdahulu terdapat inkonsistensi antar hasil penelitian (*research gap*). Hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Zakiyah dan Sudarijati (2017), Bashir et al., (2020) dan Efawati (2020) yang menghasilkan *Work Conditions* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Sedangkan penelitian Salutondok dan Soegoto (2015) bahwa *Work Conditions* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Selain itu pada penelitian

Nurrohmat (2021), Luthan, et al. (2019), Park & Kim (2018) yang menghasilkan *Professional Identity* berpengaruh terhadap *Employee Performance*, sedangkan penelitian Kaawaase (2018), Hadisantoso, et al. (2017) tidak berpengaruh.

Melihat adanya inkonsistensi yang dialami oleh variabel *Work Conditions* dan *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*. Penulis memilih variabel *Employee Engagement* sebagai mediasi dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Wang, et al. (2020) *Employee Engagement* mampu menjadi variabel mediasi. Kreitner dan Kinicki (2013) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* adalah tingkatan dimana seseorang pegawai menghayutkan diri dalam pekerjaan yang sedang dijalannya. Ungkapan lain memaparkan bahwa *Employee Engagement* juga merupakan suatu tingkat emosional pada organisasi yang berarti bahwa pegawai sangat peduli akan karir dan organisasi mereka (Joushan, 2015).

Berdasarkan adanya fenomena gap dan research gap yang ada pada penelitian sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh pola *Work Conditions* dan *Professional Identity* terhadap kemungkinan peningkatan *Employee Performance* melalui mediasi *Employee Engagement*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur peran *Employee Engagement* sebagai pengaruh mediasi terhadap *Work Conditions* dan *Professional Identity*, dalam rangka meningkatkan *Employee Performance*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah *Explanatory research* atau penelitian yang bersifat menjelaskan, dengan sumber data pada studi ini mencakup data primer dan sekunder. Data primer ini mencakup bagian variabel pada penelitian ini yang terdiri dari *Work Conditions*, *Professional Identity*, *Employee Engagement* dan *Employee Performance*. Sedangkan data sekunder meliputi jumlah identitas responden yang diperoleh dari Biro pada salah satu instansi Kepolisian. Sampel pada penelitian ini berjumlah 57 orang

Pengukuran Variabel

Variabel pada penelitian ini adalah *Work Conditions*, *Professional Identity*, *Employee Engagement* dan *Employee Performance*. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval 1 sampai 5. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

Teknik Analisis

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif.. Kelebihan dari kuantitatif adalah sebagai alat ukur untuk menguji dugaan atau hipotesis dari penelitian kualitatif yang dilakukan pada penelitian sebelumnya serta memberikan justifikasi signifikan terhadap temuan penelitian berdasarkan uji statistik.

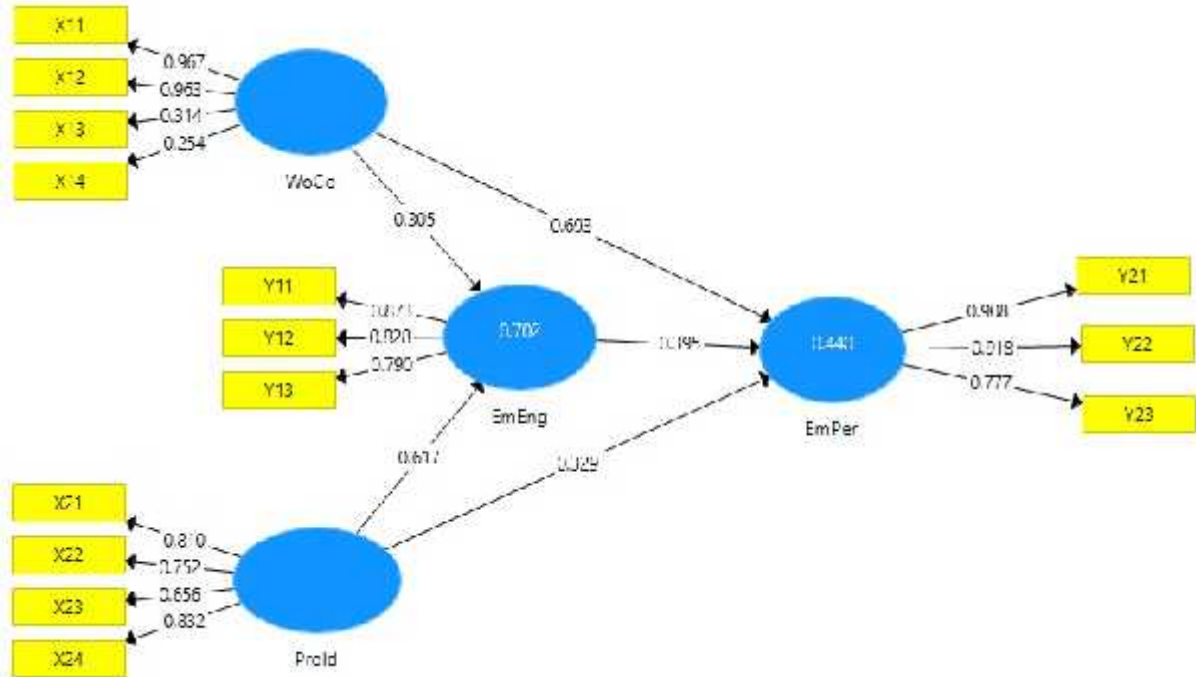
Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan *Convergent validity* dan *Discriminant Validity*. *Convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7, sedangkan *Discriminant validity* dikatakan baik apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50. Uji reliabilitas dilihat dari nilai *Composite reliability*. dengan angka diatas 0,7 (Ghozali, 2015).

HASIL & PEMBAHASAN

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Partial Least Squares (PLS), yaitu SEM berbasis varians, dengan software statistik SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel, baik laten maupun indikator.

Validitas Konstruk

Validitas model ini dapat dilihat melalui 2 cara yaitu convergent validity dan nilai AVE. pengujian pertama adalah Validitas konvergen model pengukuran dengan indeks refleksi dievaluasi berdasarkan korelasi antara titik-titik komponen yang diperkirakan memiliki korelasi standar lebih besar dari 0,70 dengan struktur yang diukur. Selain dapat dilihat pada model structural pada calculate PLS algorithm, uji ini dapat diperjelas pada hasil pada outer loading berikut.



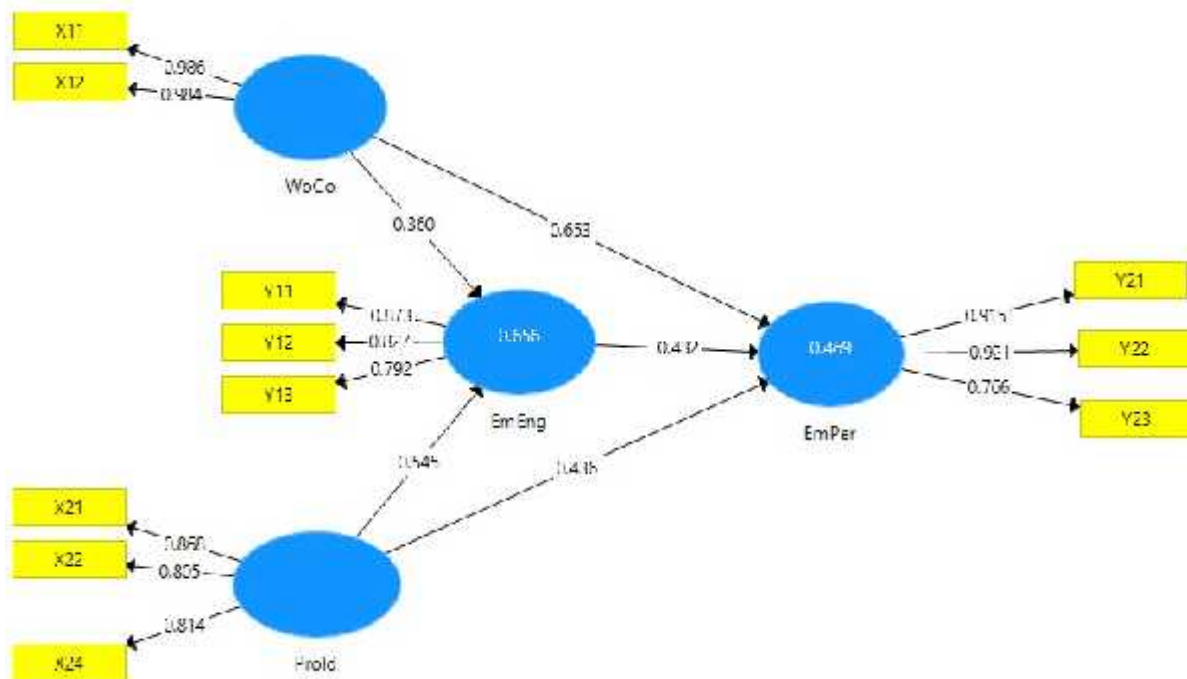
Gambar 1. Kontruks Convergent Validity sebelum Drop

Tabel 1. Convergent Validity sebelum Drop

Indikator	Work Conditions	Professional Identity	Employee Engagement	Employee performance
X1.1	0,967			
X1.2	0,963			
X1.3	0,314			
X1.4	0,254			
X2.1		0,810		
X2.2		0,752		
X2.3		0,656		
X2.4		0,832		
Y1.1			0,873	

Y1.2			0,828	
Y1.3			0,790	
Y2.1				0,908
Y2.2				0,918
Y2.3				0,777

Tabel diatas menunjukkan outer loading faktor memperlihatkan bahwa indikator yang dipakai untuk mengukur masing-masing variabel menunjukkan nilai diatas 0,70, sehingga semua indikator dapat digunakan. Akan tetapi terdapat 3 indikator yang menunjukkan nilai dibawah 0,70 yaitu X13, X14 dan X23 yang artinya tidak dapat digunakan sehingga indikator tersebut harus didrop atau dihilangkan. Setelah itu dilakukan pengujian sekali lagi, dan dihasilkan data sebagai berikut



Gambar 2. Kontruks Convergent Validity setelah Drop

Tabel 2. Convergent Validity setelah Drop

Indikator	Work Conditions	Professional Identity	Employee Engagement	Employee performance
X1.1	0,986			
X1.2	0,984			
X2.1		0,868		
X2.2		0,805		
X2.4		0,814		

Y1.1			0,873	
Y1.2			0,827	
Y1.3			0,792	
Y2.1				0,915
Y2.2				0,921
Y2.3				0,766

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai outer model atau korelasi antara struktur dan variabel telah melampaui nilai konvergen karena lebih besar dari loading faktor 0,70. Oleh karena itu, ini sepenuhnya bisa dilakukan.

Berikutnya adalah pengukuran validitas secara AVE dari masing-masing konstruk. Suatu struktur dikatakan memiliki nilai tinggi jika nilai AVE lebih besar dari nilai 0,50. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. AVE

Variabel	AVE
<i>Work Conditions</i>	0,970
<i>Professional Identity</i>	0,688
Employee Engagement	0,691
<i>Employee Performance</i>	0,757

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai AVE melebihi 0,50 sebagai kriteria yang direkomendasikan.

Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas Konstruk dapat dilihat dari nilai composite reliability dan nilai cronbach's alpha. Kriteria dikatakan reliabel yaitu jika nilai composite confidence lebih besar dari 0,7 dan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 4. Reliabilitas Konstruk

Variabel	Chronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Work Conditions</i>	0,969	0,985
<i>Professional Identity</i>	0,786	0,869
Employee Engagement	0,779	0,870
<i>Employee Performance</i>	0,836	0,903

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 dan nilai composite reliability lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan valid dan reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, hal tersebut dapat dilihat melalui nilai *R-Square* sebagai berikut:

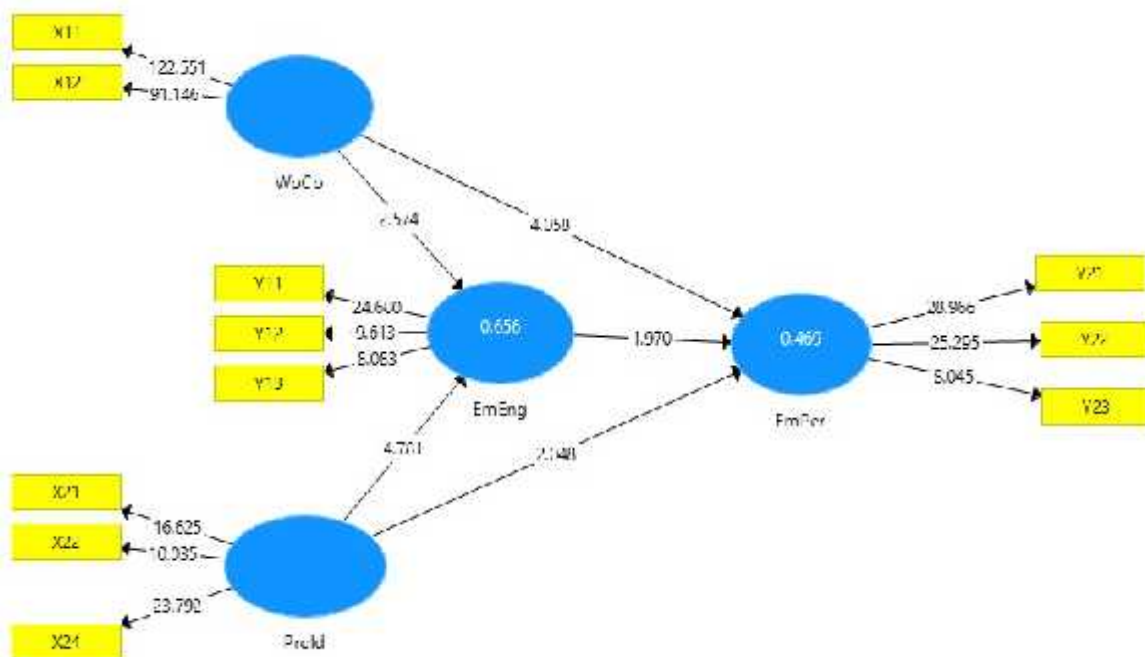
Tabel 5. Nilai *R-Square*

Variabel Dependen	R-Square
Employee Engagement	0,656
Employee Performance	0,469

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai R-Square untuk *Employee Engagement* dapat dikatakan kuat dengan angka 0,656. Hasil tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel independen pada penelitian ini terhadap *Employee Engagement* dapat dijelaskan sebesar 65,6% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Sedangkan untuk *Employee Performance* dikatakan sedang yang ada pada angka 0,469. Perolehan ini menjelaskan bahwa persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap *Employee Performance* dapat dijelaskan sebesar 46,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berikut merupakan hasil bootstrapping dan pathcoefficient yang dapat disajikan:



Gambar 3. Output Hasil PLS Bootstrapping

Tabel 6. Path Coefficients

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T-Statistic	P-Values
-------------------	---------------------	-----------------	-------------------	-------------	----------

WC→EE	0,360	0,347	0,140	2,574	0,010
WC → EP	0,653	0,672	0,161	4,058	0,000
PI → EE	0,545	0,562	0,114	4,781	0,000
PI → EP	0,436	0,416	0,213	2,048	0,041
EE→EP	0,432	0,425	0,219	1,970	0,049

- Hasil pengujian pertama dapat dilihat *original sample Work Conditions* terhadap *Employee Engagement* adalah sebesar 0,360 dengan P-values sebesar 0,010, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2,574 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Work Conditions* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Engagement*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.
Hal ini berarti bahwa variabel *Work Conditions* mampu memberikan makna atas meningkatnya *Employee Engagement* pada staf Biro pada salah satu instansi Kepolisian.
- Hasil pengujian ke dua dapat dilihat *original sample Work Conditions* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,653 dengan P-values sebesar 0,000, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4,058 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Work Conditions* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.
Hal ini berarti bahwa variabel *Work Conditions* mampu memberikan makna atas meningkatnya *Employee Performance* pada staf Biro pada salah satu instansi Kepolisian.
- Hasil pengujian ke tiga dapat dilihat *original sample Professional Identity* terhadap *Employee Engagement* adalah sebesar 0,545 dengan P-values sebesar 0,000, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4,781 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Professional Identity* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Engagement*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.
Hal ini berarti bahwa variabel *Professional Identity* mampu memberikan makna atas meningkatnya *Employee Engagement* pada staf Biro pada salah satu instansi Kepolisian.
- Hasil pengujian hipotesis ke empat dilihat *original sample Professional Identity* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,436 dengan P-values sebesar 0,041, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2,048 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Professional Identity* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.
Hal ini berarti bahwa variabel *Professional Identity* mampu memberikan makna atas meningkatnya *Employee Performance* pada staf Biro pada salah satu instansi Kepolisian.
- Hasil pengujian hipotesis ke lima dilihat *original sample Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,432 dengan P-values sebesar 0,049, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1,970 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.

Hal ini berarti bahwa variabel *Employee Engagement* mampu memberikan makna atas meningkatnya *Employee Performance* pada staf Biro pada salah satu instansi Kepolisian.

Pengujian Mediasi

Tabel 7. Path Coefficients Pada Mediasi

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T-Statistic	P-Values
WC→EE→ EP	0,155	0,160	0,115	1,351	0,177
PI →EE→ EP	0,235	0,229	0,119	1,969	0,050

1. Hasil pengujian pertama dapat dilihat *original sample Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Work Conditions* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,155 dengan P-values sebesar 0,177 dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1,351 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Work Conditions* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai tidak signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga uji hipotesis **Ditolak**.
2. Hasil pengujian ke dua dapat dilihat *original sample Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,235 dengan P-values sebesar 0,050, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1,969 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* sebagai mediasi pengaruh *Professional Identity* berpengaruh positif dan t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap *Employee Performance*, sehingga uji hipotesis **Diterima**.

SIMPULAN & SARAN

Didasarkan pada hasil penelitian ini, maka terdapat pengaruh positif signifikan antara *Work Conditions* terhadap *Employee Engagement*, *Work Conditions* terhadap *Employee Performance*, *Professional Identity* terhadap *Employee Engagement*, *Professional Identity* terhadap *Employee Performance* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*. Selain itu *Employee Engagement* dapat menjadi mediasi pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*, sedangkan *Employee Engagement* tidak dapat menjadi mediasi pengaruh *Professional Identity* terhadap *Employee Performance*.

Pada penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan indikator-indikator dalam variabel penelitian ini untuk diuji kembali pada penelitian lain. Selain itu dapat menggunakan variabel *Employee Engagement* sebagai mediasi dalam sebuah penelitian, agar kajian variabel tersebut lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Bashir, Aideed; Abeera Amir; Mehwish Jawaad & Tania Hasan. 2020. *Work Conditions And Job Performance: An Indirect Conditional Effect Of Motivation*, Cogent Business & Management, 7:1, 1801961, DOI: 10.1080/23311975.2020.1801961
- Efawati, Yen. 2020. The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on *Employee Performance*. International Journal Administration, Business and Organization, 2020, Vol. 1 (3), 8-15.
- Fitzgerald, Anita. 2020. *Professional Identity: A concept analysis*. Nursing Forum, DOI: 10.1111/nuf.12450
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Squares*. Edisi II. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hadisantoso, Erwin; Sudarman, I Made & Rura, Yohanis. 2017. The Influence Of Profesionalism And Competence Auditors Toward The *Performance Of Auditors*. Scientific Research Journal (SCIRJ) Vol. 5, No. 1.
- Ikon, Michael. 2019. *Perceived Organizational Support and Employee Performance* in selected Comercial Banks In south East Nigeria, International Journal of Business and management Review
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi, 1-7
- Kaawaase, T.K., Bananuka, J., Peter Kwizina, T. and Nabaweesi, J. 2020. Intellectual capital and *Performance* of small and medium audit practices: The interactive effects of professionalism, Journal of Accounting in Emerging Economies, Vol. 10 No. 2.
- Kamanja, D. M. 2019. Influence Of Work Environment On *Employee Engagement* Among Central Government Ministries In Kenya, A Case Of Meru County. Vol. 6, Iss.4.
- Karavardar, G. 2014. *Perceived Organizational Support*, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, Job *Performance* and Job Embeddedness: A Research on the Fast Food Industry in Istanbul, Turkey. International Journal of Business and Management, 9(4), 131–139. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n4p131>
- Kreitner, Robert. Angelo, Kinicki. 2013, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthan, Elvira. 2019. The Profisionalism, Competence, Organizational Commitment And Job Satisfaction On The *Performance Of Auditor*. The Jobs Review, Vol. 2, No. 2.
- Nurrohmat, N. 2021. The effects of professionalism and behavior by organizational citizenship (OCB) as mediating variables on the effect of personality on *Performance* (a study on Makassar Police). International Journal of Quality & Reliability Management.
- Park, Eun Hee & Kim, Nam Young. 2018. The Influence Of Nursing Professionalism, Attitude Toward Advance Directive, And Death Anxiety On Terminal Care *Performance Of Nurses* In Long Term Care Hospitals. KAMJE vol 30 no.2.
- Rulandari, Novianita. 2017. The Effect of Supervision and Professionalism on Staff *Performance* at the Office of Social Affairs in East Jakarta Administrative City. International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 7, No. 2.
- Salutondok, Yohanis dan Soegoto, Agus Supandi. 2015. The Effects Of Leadership, Motivation, Working Conditions And Discipline Toward *Employee Performance* In DPRD Secretariat Office Sorong City. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3
- Vorina, Anton; Simonic, Miro; Vlasova, Maria. 2017. An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Engagement. Economic Themes. Vol. 55.

- Wang, Chaohui; Xu, Jiahui; Zhang, Tingting Chiristina; Li, Qinglian Melo. 2020. Effect Of Profesional Identity On Turnover Intention In China's Hotel *Employees*: The Mediating Role Of *Employee Engagement* And Job Satisfaction. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, Vol 45.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zakiah, dan Sudarijati. 2017. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Jakarta. *Jurnal Visionida*, Volume 3, 1.