

## The Influence of Employee Engagement and Self-efficacy on the Performance of PDAM Tirtauli Pematangsiantar Employees

Pricila natalia sembiring<sup>1\*</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Pricila natalia sembiring [prisilasembiring2@gmail.com](mailto:prisilasembiring2@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Employee Engagement, Self Efficacy, Work Performance

*Received :* 20, August

*Revised :* 22, September

*Accepted:* 24, October

©2023 Sembiring, Siregar: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Employee Engagement and Self-efficacy on employee performance at PDAM Tirtauli Pematangsiantar. This research uses quantitative methods involving 74 employees as research samples. The sampling technique is Simple Random Sampling. The data collection used was a questionnaire using a Likert scale which was distributed to respondents directly. The data analysis technique uses instrument validity and reliability testing, classical assumption testing and hypothesis testing using multiple linear regression analysis assisted by SPSS. The results of this research show that employee engagement and self-efficacy variables have a positive and significant effect on employee performance partially and simultaneously. The coefficient of determination test shows that there is a fairly close relationship between employee engagement and self-efficacy on employee performance with an R value of 0.661.

---

## Pengaruh Employee Engagement dan Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar

Pricila natalia sembiring<sup>1\*</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Pricila natalia sembiring [prisilasembiring2@gmail.com](mailto:prisilasembiring2@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Employee Engagement, Self efficacy, Kinerja Karyawan

*Received :* 20, August

*Revised :* 22, September

*Accepted:* 24, October

©2023 Sembiring, Siregar: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Employee Engagaemnt dan Self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 74 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah Simple Random Sampling. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden secara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen validitas reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda berbantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel employee engagement dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara employee engagement dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0.661.

---

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Sebuah organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik dan semaksimal mungkin, karena potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik produktivitas kerja dari setia individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan-kebiasaan organisasi dan individu. SDM merupakan faktor yang mempengaruhi suatu perusahaan dalam berbagai bidang.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan pada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan menyebabkan keterlambatan atau bahkan kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan.

PDAM Tirtauli adalah perusahaan yang bergerak dalam menyediakan air minum, dimana tugasnya adalah memberikan layanan air minum kepada masyarakat daerah yang bebas dari bakteri, dan tidak terjadi kemacetan pada pengaliran air untuk memberikan kepuasan terhadap pelanggan. Semua itu dapat terwujud bila karyawan mempunyai rasa percaya diri dan keahlian yang baik dalam menjalankan tugas. PDAM Tirtauli Pematangsiantar mengandung tiga dimensi, yaitu: pekerjaan itu sendiri adalah kesempatan untuk belajar mengenai hal-hal baru dan kesempatan menerima tanggung jawab yang diberikan atas pekerjaan yang telah diterima, selanjutnya memberikan imbalan yang wajar didasarkan pada tuntutan pekerjaan disesuaikan dengan standart gaji yang berlaku sehingga meningkatkan kinerja karyawan, dan rekan kerja yang sportif adalah sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan anggota individu. Dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, perusahaan PDAM Tirtauli Pematangsiantar perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan. Kinerja pada PDAM Tirtauli sudah dapat dikatakan maksimal, tapi belum sepenuhnya karena ada beberapa keluhan pelanggan yang tidak terjalani. Seperti pada data yang tercantum dibawah ini merupakan berbagai keluhan pelanggan pada tahun 2022.

Kinerja karyawan perusahaan pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar dapat dikatakan sudah maksimal, tapi ada beberapa kinerja yang belum terjalankan dengan baik. Kinerja karyawan yang baik dapat menjadi salahsatu kemajuan dari suatu perusahaan demi mencapai target yang telah ditetapkan. Keberhasilan kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Tirtauli Pematangsiantar dalam mencapai tujuan yang maksimal dibutuhkan adanya *emoloyee engagement* dan *self efficacy*.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Employee engagement* (keterlibatan karyawan). Istilah "keterlibatan" ada di mana-mana dan telah digunakan untuk menggambarkan hampir semua jenis interaksi. Keterlibatan karyawan sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Para karyawan pada perusahaan PDAM Tirtauli belum memiliki keterlibatan yang maksimal saat melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga beberapa pekerjaan belum terjalankan dengan baik. Kurangnya keterlibatan karyawan PDAM Tirtauli disebabkan karna lingkungan kerja yang kurang nyaman dikarenakan banyaknya peralatan kantor yang sudah tidak layak digunakan, kendala lainnya terhadap pelanggan seperti pipa saluran air yang sudah tidak layak pakai sehingga menimbulkan keluhan air susah mengalir.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PDAM Tirtauli Pematangsiantar dilihat dari kinerjanya yang belum maksimal. Masih rendahnya kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal ini perlu dibenahi demi pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan dengan cara penguatan kinerja karyawan. Pentingnya penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti merasa tertarik dan memiliki tujuan meneliti mengenai keterlibatan karyawan dan kemampuan diri terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Employee engagement* dan *Self efficacy* Pada Kinerja Karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Employee Engagement**

*Employee engagement* menurut Allen (2018) adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil dan karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil.

### **Indikator dari *Employee engagement***

1. Lingkungan kerja Arti kata lingkungan Merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.
2. Kepemimpinan adalah hal yang memegang peran dominan, kritical, krusial dalam keseluruhan upaya. Upaya yang dimaksud adalah untuk meningkatkan prestasi kerja.

3. Tim dan hubungan rekan kerja. Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan.
4. Pelatihan dan pengembangan karir Pelatihan sebagai sebuah kegiatan yang bertujuan mengembangkan karyawan untuk mencapai keefektifan pekerjaan individual yang lebih besar dan hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik, serta menyesuaikan karyawan kepada konteks seluruh lingkungannya.
5. Kompensasi Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.
6. Kesejahteraan kerja Pengertian kesejahteraan karyawan adalah pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan.

### **Self Efficacy**

Menurut Kreitner dan Kinicki, (2016) Keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan baik.

#### **Indikator dari *self Efficacy* :**

1. Magnitude (Tingkat kesulitan tugas) Tingkat keyakinan diri akan mempengaruhi pemilihan aktivitas, jumlah usaha, serta ketahanan dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas yang dijalani.
2. Generality (Luas bidang perilaku) Tingkat penguasaan diri terhadap berbagai jenis bidang pekerjaan atau tugas yang diberikan.
3. Strength (Derajat keyakinan atau pengharapan) Keyakinan diri yang lemah menilai dirinya tidak mampu dalam menyelesaikan tugas, memiliki keyakinan dan kesuksesan dalam hal apa saja yang akan dikerjakannya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Osborn (Fuqron dan Siregar , 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu atau kelompok yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **Indikator kinerja karyawan :**

1. Kuantitas hasil kerja Kuantitas adalah tolok ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.
2. Kualitas hasil kerja Kualitas kerja merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa harus diselesaikan.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Efisiensi adalah suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya biaya/ sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
4. Disiplin kerja Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan kepada peraturan atau kebijakan yang ada pada perusahaan. dengan melakukan disiplin kerja dapat menjamin kelancaran proses bekerja di suatu perusahaan.
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian Ketelitian adalah kecermatan atau keseksamaan seseorang dalam melakukan sesuatu, Ketelitian juga merupakan kesesuaian dari suatu data yang diukur secara berulang.
7. Kepemimpinan Kepemimpinan adalah hal yang memegang peran dominan, krusial, krusial dalam keseluruhan upaya.
8. Kejujuran Arti jujur adalah suatu bentuk kesesuaian sikap antara perkataan yang mereka ucapkan dengan perbuatan yang seseorang lakukan.
9. Kreativitas Merupakan salah satu proses untuk menghasilkan hal yang baru, baik dalam bentuk ide atau yang dapat mempengaruhi perkembangan kreativitas individu terhadap yang harus dikembangkan pemunculan gagasan.

## **METODOLOGI**

### **1. Jenis Penelitian**

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Cafe In Out yang berlokasi di Jalan STM Gg. Mas No.42, Siti Rejo I, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2023 sampai Februari 2023.

### **3. Populasi dan Sampel**

- a. Populasi Sugiyono (Trisliatanto, 2020:272) menjelaskan populasi adalah daerah generalisasi yang berisikan objek atau subjek dengan kualitas atau karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

- b. Sampel Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dalam pengambilan sampel. Untuk menghitung jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

## HASIL PENELITIAN

### A. Uji t (Uji Parsial)

Berikut ini adalah hasil dari uji parsial yang dilakukan dalam penelitian ini:

**Tabel.1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,551	6,710	3	3,803	<,002
	<i>Employee Engagement</i>	0,605	0,126	4,790	4,790	<,002
	<i>Self efficacy</i>	0,771	0,262	2,941	2,941	0,004

Sumber: Hasil olah data statistik (2023)

1. Hasil pengujian dengan SPSS untuk uji parsial antara variabel *Employee engagement* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung 4,790 > ttabel 1.993 dengan nilai tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,605 Hal ini dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima, yaitu variabel *Employee engagement* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Hasil pengujian dengan SPSS untuk uji parsial antara variabel *Self efficacy* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung 2,941 > ttabel 1.993 dengan nilai tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,771. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima, yaitu variabel *Employee engagement* (X1) terhadap Kinerja Uji F (Uji Simultan)

Tabel.2 Hasil uji simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686.382	2	343.191	27.549	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	884.483	71	12.458		
	Total	1570.865	73			
a. Dependent Variable: Total_Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Total_Self efficacy, Employee Engagement						

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.51 pada penelitian ini nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu sebesar  $27,549 > 3,20$  dan tingkat signifikan lebih kecil dari  $0,01 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* (X1) dan *Self efficacy* (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y).

### B. Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel.3 Hasil Uji Koefisien Determiniasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.421	3.530	1.917
a. Predictors: (Constant), Total_Employee Engagement, Self efficacy					
b. Dependent Variable: Total_Kinerja karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 4.52 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,661 dan R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,437, di mana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara *Employee Engagement* (X1) dan *Self efficacy* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) cukup erat karena jika nilai R semakin mendekati satu maka semakin baik model tersebut.
2. Nilai *adjusted R Square* atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,421 menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) dan *Self efficacy* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 42% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

*Employee engagement* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hal ini dikarenakan *Employee engagement* memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dimana *Employee engagement* 113 perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil.

*Self efficacy* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memperlihatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Memperlihatkan bahwa karyawan mampu juga bertanggungjawab atas kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugas yang diberikan. Maka pada pernyataan ini dikatakan bahwa mereka setuju untuk saling memperlihatkan kemampuan yang mereka miliki. Mayoritas karyawan juga setuju dengan pernyataan saya lebih bebas berperilaku pada aktivitas sesuai skill untuk melakukan tugas pada perusahaan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Variabel *Employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan Ha1 diterima dan H01 ditolak. Variabel *Self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan Ha2 diterima dan H02 ditolak. indikator yang paling berpengaruh dalam variabel ini adalah Generality. mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa memperlihatkan kemampuan dalam menjalankan tugas dalam perusahaan adalah hal yang wajib dilakukan dalam bekerja. Variabel *Employee engagement* dan *Self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar, Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima dan H03 ditolak. indikator yang paling berpengaruh adalah Inisiatif. Mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan mampu melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

## PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh lagi tentang Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardi, P., Trilolita, V., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Self efficacy Terhadap Employee engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Ardiansyah, T. (2020). Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Sebuah Studi Literatur). *Sosio e-Kons*, 12(02), 156-171
- Balqis & Siregar (2022) Balqis, P., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Organizational Culture And Spirit At Work On The Performance Of Indonesian Farmer Cooperative (KPI) Employees In Medan City. *CASHFLOW: CURRENT ADVANCED RESEARCH ON SHARIA FINANCE AND ECONOMIC WORLDWIDE*, 2(1), 100-113.
- Barus & Siregar (2023) Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *KOLEGIAL*, 8(1), 29-44.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPE NSI)*, 1(2), 14-Halaman.
- Nova Ari Pangesti 1, W. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Interprofesional Terhadap Self Efficacy Pada kesehatan masyarakat. *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan*, Vol 10, 328/329.

- Pakpahan & Siregar (2022) Pakpahan, B. H., & Siregar, O. M. (2022). The Impact Of Organization Culture On Employee Engagement For Library Officers In Universitas Negeri Medan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 2(1), 1-5.
- Puteri Kharisma, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Management*, Vol 176/UN
- Putri, M. S., Baga, L. M., & Sunarti, E. (2015). Employee engagement, lingkungan sosial dan kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Bogor Dewi Sartika. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 10(2), 123-130.
- Sihombing, E. P., Sendow, G., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Silaban & Siregar (2023) Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Tjahjaningsih, C. C. E. (2016). Pengaruh employee engagement dan modal sosial terhadap kinerja karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai mediasi (Studi pada Bank Jateng kantor pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 30(2).
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.

Yuliani & Siregar (2023) Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(1), 289-301.

Zuanda, M. (2020). Pengaruh Self efficacy , Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizavior Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. 01 januari, Vol 1, 2716/3768.