

## **Pengaruh *Proactive Personality* dan *Core Self-Evaluation* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Work Engagement***

**Dimas Anugrahito<sup>1</sup>, Muafi<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Correspondence Author: [muafi@uii.ac.id](mailto:muafi@uii.ac.id)

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

---

### **INDEXING**

#### **Keywords:**

Proactive  
Personality;  
Core  
Self-Evaluation;  
Employee  
Performance;  
Work Engagement;  
Startup;

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of proactive personality and core self-assessment on employee performance in work engagement mediation at startups in BLOCK71 Yogyakarta. The population in this study was 97 respondents, which is then chosen using a purposive sampling technique with a total sample of 78 respondents who were startup employees at Block71 Yogyakarta. This research uses quantitative methods with a questionnaire. The analytical test tool used in this study is SmartPLS v.3.0 with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of data analysis in this study indicate that: (1) proactive personality has a positive effect on work engagement (2) Core self-evaluation has a positive effect on work engagement (3) work engagement does not affect employee performance (4) Core self-evaluation has a positive effect on employee performance (5) Proactive personality has a positive effect on employee performance (6) Proactive personality has a positive effect on employee performance mediated by work engagement (7) Core self-evaluation has a positive effect on employee performance mediated by work engagement. Of the seven existing hypotheses, the third hypothesis is rejected and the other hypothesis is accepted. The theoretical implication is that this study provide contribution in the improvement of employee performance by considering the aspect of proactive personality. Core self-evaluation with work engagement as mediating variable has positive relationship, although work engagement does not have direct influence on performance. In addition, the managerial implication of this study is that organization can create strategy and policy that are related to these three aspects.

### **Kata kunci:**

*Proactive  
Personality;  
Core  
Self-Evaluation;  
Kinerja Karyawan;  
Work Engagement;  
Startup;*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proactive personality dan core self-evaluation terhadap kinerja karyawan di mediasi keterikatan kerja pada startup di BLOCK71 Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 97 dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 78 responden yang merupakan karyawan startup di BLOCK71 Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Alat uji analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPLS v.3.0 dengan metode analisis SEM. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan (1) Proactive personality berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (2) Core self-evaluation berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (3) Keterikatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (4) Core self-evaluation berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (5) Proactive personality berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (6) Proactive personality berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di mediasi keterikatan kerja (7) Core self-evaluation berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di mediasi keterikatan kerja. Dari ketujuh hipotesis yang ada hipotesis ke 3 ditolak dan hipotesis lainnya dinyatakan diterima. Implikasi teori yang disumbangkan adalah memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek kepribadian proaktif, Core self-evaluation dengan mediasi keterikatan kerja meskipun keterikatan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Sedangkan implikasi manajerialnya adalah organisasi dapat membuat strategi dan kebijakan yang terkait dengan ketiga aspek tersebut.

---

### **Article History**

Received 2020-11-21; Revised 2021-12-06; Accepted 2021-12-28

## PENDAHULUAN

Keterikatan kerja merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan antusias karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins & Judge (2015) keterikatan pekerja adalah keterikatan individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu keterikatan pekerja merupakan suatu proses partisipatif yang menggunakan input pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada kesuksesan organisasi. Kepribadian proaktif sangat penting baik untuk efek langsung maupun efek tidak langsung dalam memprediksi pembelajaran, kesejahteraan, dan keterlibatan kerja. Menurut Griffin *et al* (2007), kepribadian proaktif dikonseptualisasikan sebagai kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif pribadi untuk berlaku perubahan dalam lingkungan mereka dengan secara aktif merencanakan dan mengambil tindakan. Penelitian Wang *et al* (2017) telah menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara *proactive personality* terhadap *work engagement*. Kepribadian proaktif berhubungan dengan keterikatan kerja karena karyawan secara proaktif menciptakan sumber daya melalui perilaku proaktif di tempat kerja. Cooper-Thomas *et al* (2014) menemukan bahwa perilaku proaktif memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui hasil proaktif dalam memprediksi pembelajaran, kesejahteraan, dan keterikatan kerja. Yang *et al* (2017) yang menyatakan hal serupa bahwa ketika kepribadian proaktif pemimpin dan karyawan selaras maka karyawan menjadi lebih terlibat di tempat kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Bintoro & Daryanto, 2017). Menurut Lebas (1995) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hal yang berorientasi pada masa depan, disesuaikan secara spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi atau individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara input dan output. Anehnya hasil penelitian Lebas (1995) tidak menemukan adanya hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Paloş *et al.*, (2019) yang menyebutkan bahwa kinerja akademis tidak berkorelasi dengan keterikatan kerja.

Masalah lain yang perlu dikaji dalam peningkatan kinerja karyawan adalah *core self-evaluation* (Judge & Bono, 2001). Hasil penelitian Karatepe & Demir (2014) menunjukkan hubungan antara *core self-evaluation* terhadap *work engagement* dimana karyawan dengan *core self-evaluation* positif sangat terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga mereka mampu mengintegrasikan peran pekerjaan dan keluarga dengan sukses. Yoo & Lee (2019) menemukan hasil bahwa dengan memiliki *core self-evaluation* maka bisa menyebabkan karyawan merasakan lebih banyak keterikatan kerja. Oleh karena itu, *core self-evaluation* bisa berpengaruh secara positif terhadap keterikatan kerja. Selain itu *core self-evaluation* juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang Debicki *et al* (2016) juga menambahkan bahwa individu yang menganggap diri mereka mampu menyelesaikan tugas, layak untuk sukses dan mengendalikan kinerja mereka dengan menunjukkan *core self-evaluation* positif serta mencapai kinerja akademik yang unggul. Penelitian Song & Chathoth (2013) juga menegaskan bahwa ada pengaruh *core self-evaluation* yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pembelajaran. Hasil ini juga sejalan dengan Tisu *et al* (2020) dimana dalam temuannya menyimpulkan bahwa *core self-evaluation* dikaitkan dengan kinerja melalui motivasi kerja dan keterlibatan kerja.

Objek penelitian akan dilakukan oleh penulis adalah karyawan BLOCK71 Yogyakarta. Alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di BLOCK71 Yogyakarta adalah mulai maraknya kegiatan usaha startup khususnya di Yogyakarta, dengan didominasi oleh anak muda dalam membangun bisnis tersebut. Dari alasan tersebut, variabel *proactive personality*, *core self-evaluation*, *work engagement* dan kinerja karyawan sangat relevan dengan kegiatan di dalam dunia startup. Maka dari itu penulis tertarik untuk memilih objek penelitian yaitu karyawan di startup BLOCK71 Yogyakarta.

## TINJAUAN PUSTAKA

*Proactive Personality* terhadap *Work Engagement*.

*Proactive personality* merupakan konstruk yang mengidentifikasi perbedaan seseorang dimana mereka bisa secara proaktif untuk mengambil tindakan dalam memengaruhi lingkungan mereka (Bateman and Crant, 1993). Individu yang proaktif cenderung mencari peluang untuk bertindak, mengambil inisiatif, dan bertahan sampai terjadinya perubahan yang signifikan. Perilaku tim proaktif adalah bentuk spesifik dari perilaku kerja proaktif, yang bertujuan mengubah situasi tim seperti kinerja. Griffin *et al* (2007) menambahkan bahwa kepribadian proaktif dikonseptualisasikan sebagai kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif pribadi dalam lingkungan mereka dengan secara aktif merencanakan dan mengambil tindakan. Pekerja dengan proaktif tinggi cenderung sudah memperhitungkan keuntungan dan kerugian perusahaan sebagai bagian dari milik mereka, yang pada akhirnya mencapai kinerja pekerjaan yang hebat. Pekerja proaktif berarti memiliki kepribadian yang proaktif. Orang dengan kepribadian proaktif cenderung mencari cara terbaik untuk mewujudkan perilaku proaktif.

*Work engagement* adalah kondisi kerja yang positif, memuaskan, afektif-motivasi yang terkait yang dapat dilihat sebagai kerja. Karyawan yang terikat terhadap organisasi memiliki tingkat energi dan antusias yang tinggi untuk terlibat pada pekerjaan (Bakker, *et al* 2008). Sebagian besar peneliti setuju bahwa engagement termasuk sebuah dimensi energi dan sebuah dimensi identifikasi. Maka dari itu, engagement dikarakteristikan sebagai tingkat kekuatan yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Leiter & Bakker, 2010). Keterikatan kerja berkaitan dengan semua jenis pekerjaan yang menantang. Ini menggambarkan kemampuan karyawan untuk membawa kapasitas penuh mereka untuk menyelesaikan masalah, berhubungan dengan orang, dan mengembangkan layanan inovatif manajemen yang membuat perbedaan juga tanggapan karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan struktur organisasi memengaruhi potensi mereka untuk mengalami keterikatan. (Bakker & Demerouti, 2008). Hasil beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wang *et al* (2017), Thomas *et al* (2014), Yang *et al* (2017), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *proactive personality* dan *work engagement*.

H1: *Proactive personality* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.

*Core Self-Evaluation* terhadap *Work Engagement*.

Menurut Judge (1997), *core self-evaluation* adalah konsep yang mewakili evaluasi mendasar tentang diri seseorang dan fungsi mereka dalam berinteraksi dengan lingkungan mereka. Judge & Bono (2001) menambahkan bahwa core self evaluation sebagai

kesimpulan mendasar atau evaluasi bottom-line dari seseorang tentang diri mereka sendiri. Ditegaskan oleh Judge et al., (1998) bahwa *core self-evaluation* artinya evaluasi yang berkelanjutan seseorang sebagai individu. Sedangkan Leiter dan Bakker (2010) mengatakan bahwa keterikatan kerja sebagai konsep motivasi. Saat terikat, karyawan merasa terdorong untuk berjuang menuju tujuan yang menantang. Mereka ingin mencapai kesuksesan dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Keterikatan kerja lebih dari sekedar menanggapi situasi langsung. Karyawan menerima komitmen pribadi untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, keterikatan kerja mencerminkan energi pribadi yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka. Karyawan yang terikat tidak hanya memiliki kapasitas untuk menjadi enerjik, mereka dengan antusias menerapkan energi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Mereka tidak menahan diri, mereka tidak menyimpan energi mereka untuk sesuatu yang tidak penting dan mereka menerima bahwa pekerjaan hari ini pantas mendapatkan energi mereka. Menurut Leiter dan Bakker (2010) bahwa *work engagement* memiliki implikasi yang luas untuk kinerja karyawan. Energi dan fokus yang melekat pada *work engagement* memungkinkan karyawan untuk membawa potensi penuh mereka pada pekerjaan. Energi dan fokus yang melekat ini adalah kualitas dari inti tanggung jawab kerja mereka. Mereka mempunyai kapasitas dan motivasi berkonsentrasi secara eksklusif pada tugas yang dihadapi. Lebih lanjut, *work engagement* mendukung peran ekstra dari kinerja karyawan. Hasil riset Karatepe & Demir (2014; Yoo & Lee, 2019; Lee & Ok, 2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *core self-evaluation* terhadap *work engagement*.

H2: *Core self-evaluation* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.

#### *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2015) keterikatan kerja adalah keterikatan individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu keterikatan pekerja merupakan suatu proses partisipatif yang menggunakan input pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada kesuksesan organisasi. Menurut Khan (1990) keterikatan kerja telah mengidentifikasi beberapa kondisi psikologis seperti kebermaknaan, keamanan, dan ketersediaan yang terkait dengan keterlibatan di tempat kerja. Keterikatan kerja juga dikaitkan dengan bidang-bidang penting kehidupan kerja, seperti sebagai beban kerja, kontrol, pengakuan dan penghargaan, komunikasi dan dukungan sosial, keadilan yang dirasakan, dan pekerjaan yang dihargai (Maslach et al., 2001). Bila dilihat dari faktor yang mempengaruhi *work engagement*, peneliti menggunakan teori Schaufelli & Bakker's (2004) bahwa *work engagement* adalah kondisi psikologis terkait pekerjaan yang independen, meresap, positif, dan terpenuhi yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Selanjutnya kinerja karyawan adalah ekspresi sepenuhnya dari potensi seseorang yang menuntut pemikulan tanggung jawab total atau rasa memiliki. Hal ini bisa diwujudkan dengan suatu perbuatan, suatu pencapaian, suatu pertunjukan ketrampilan didepan umum (Lee & Whitmore, 2006). Sedangkan kinerja juga didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari seseorang serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Menurut Mahmudi (2005) kinerja didefinisikan sebagai: a) kinerja adalah suatu proses yang disusun untuk meningkatkan kinerja organisasi, kinerja tim, kinerja individu, yang dimiliki dan dikendalikan oleh manajemen tingkat lini. b) kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara

memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan atribut kompetensi terencana yang telah disepakati (Amstrong, 1994). Hasil riset dilakukan oleh Tisu et al (2020; Liu et al., 2019; Buil et al (2019), menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara work engagement terhadap kinerja karyawan.

H3: *Work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Proactive Personality* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Paloş et al (2019) menunjukkan bahwa *work engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tisu et al (2020) dan Liu et al (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Islam et al (2018), Gao et al (2017), Huang et al (2016), Wang et al (2017) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *proactive personality* terhadap kinerja karyawan.

H4: *Proactive personalty* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: *Proactive personality* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *Work Engagement*.

*Core Self-Evaluation* terhadap Kinerja Karyawan

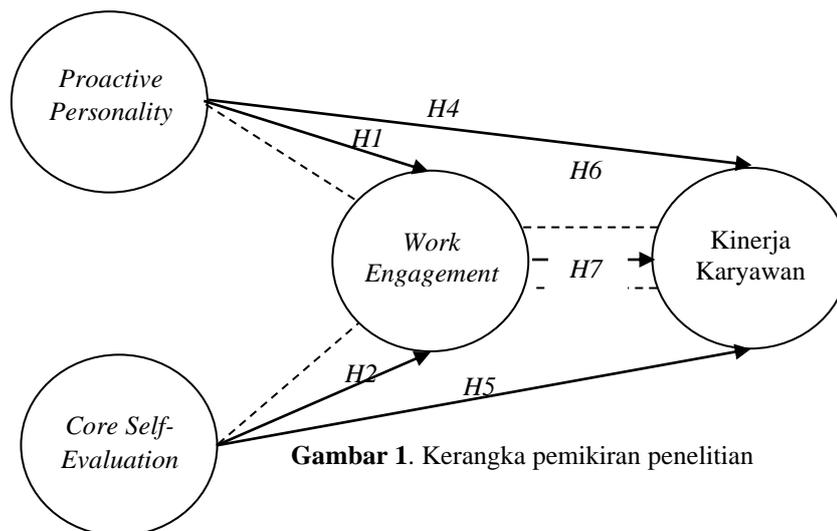
Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Debicki et al (2016), Song & Chathoth (2013), Tisu et al (2020), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *core self-evaluation* terhadap kinerja karyawan dan penelitian. Sedangkan Diep et al (2017) menunjukkan tidak adanya pengaruh secara langsung antara *core self-evaluation* terhadap kinerja karyawan.

H5: *Core self-evaluation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H7: *Core self-evaluation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimediasi *work engagement*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sarana untuk menguji teori-teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel - variabel ini, pada gilirannya, bisa diukur. Biasanya pada instrumen, sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Dalam penelitian yang termasuk dalam populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di ekosistem perusahaan startup di Yogyakarta yaitu, BLOCK 71 Yogyakarta jumlah total populasi 97 orang. Dari seluruh jumlah populasi, responden yang mengembalikan kuesioner adalah 46 orang (response rate 60 persen). Adapun kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

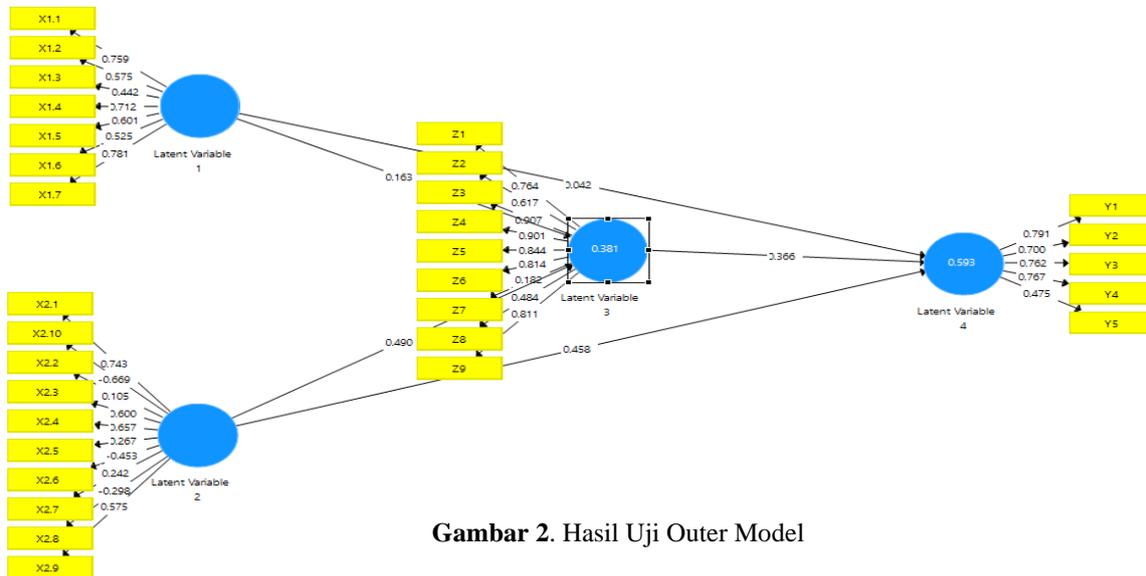
### Deskripsi Responden dan Variabel Penelitian

Responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, mayoritas adalah laki-laki dengan jumlah 31 responden (73.9%), sedangkan untuk sisanya adalah perempuan dengan jumlah 12 responden (26.1). Berdasarkan usia responden, mayoritas adalah responden dengan usia 21-30 tahun dengan jumlah 40 responden (87%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas adalah Sarjana (S1) dengan jumlah 25 responden (54.3%). Berdasarkan pengeluaran per bulan, mayoritas adalah Rp.2.000.000-Rp.4.900.000 dengan jumlah 15 responden (32.6%). Dan yang terakhir berdasarkan masa kerja responden, mayoritas adalah < 5 tahun dengan jumlah 43 responden (93.5%).

Analisis deskriptif variabel penelitian, variabel proactive personality (x1) dengan total rata-rata sebesar 4,09 termasuk dalam kategori tinggi, variabel core self-evaluation (x2) dengan total rata-rata sebesar 3,68 termasuk dalam kategori tinggi, variabel kinerja karyawan (z) dengan total rata-rata sebesar 4,02 kategori tinggi, variabel work engagement (y) dengan total rata-rata sebesar 4,10 termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa karyawan startup di Block71 Yogyakarta memiliki tingkat *proactive personality*, *core self-evaluation*, kinerja karyawan dan *work engagement* yang tinggi. Hasil uji validitas dan reliabilitas menghasilkan semua item valid dan reliabel.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji hubungan antar variable dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Outer Model

Hasil dari analisis model struktural dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Pengujian Model Struktural

Hubungan Variabel Penelitian	Original Sample	T Statistics	P Value	Hipotesis
Proactive Personality > Work Engagement	0.255	2.245	0.025*	H1 diterima
Core Self Evaluation > Work Engagement	0.335	2.905	0.004*	H2 diterima
Work Engagement > Kinerja Karyawan	0.133	0.948	0.344	H3 tidak diterima
Proactive Personality > Kinerja Karyawan	0.373	2.348	0.019*	H4 diterima
Core Self Evaluation > Kinerja Karyawan	0.454	4.167	0.000*	H5 diterima
Proactive Personality > Work Engagement > Kinerja Karyawan	0.152	2.061	0.040*	H6 diterima
Core Self Evaluation > Work Engagement > Kinerja Karyawan	0.169	2.127	0.034*	H7 diterima

Ket \* : Sig < 0,05

Berdasarkan hasil pengujian struktural yang terdapat pada Tabel 1, menunjukkan bahwa dari tujuh hipotesis, 6 diantaranya signifikan dengan nilai t-statistik > 1,96, p value < 0,05.

Sedangkan satu hipotesis dinyatakan tidak signifikan karena nilai  $t$ -statistik  $< 1,96$ ,  $p$  value  $> 0,05$ .

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Work Engagement*.**

Berdasarkan hasil pengolahan data ternyata *proactive personality* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0.255 yang berarti memiliki hubungan positif. Nilai *t-statistic* hubungan sebesar 2.245 dengan nilai *two-tailed* 1.96, sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.025 sehingga hubungan antara *proactive personality* dan *work engagement* dinyatakan signifikan (**hipotesis pertama diterima**). Berdasarkan hasil analisis rata-rata responden pada variabel *proactive personality* dikategorikan pada kriteria tinggi dengan nilai mean 4.09. Nilai tertinggi yaitu pada item dengan kode X1.1 dengan nilai rata-rata 4.26. Sedangkan dengan nilai terendah yaitu pada item dengan kode X1.3 dengan nilai rata-rata 3.89. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *proactive personality* berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Artinya bahwa karyawan yang memiliki pribadi proaktif atau *proactive personality* memiliki pengaruh kuat terhadap keterlibatan kerja atau *work engagement*, dan apabila semakin tinggi tingkat *proactive personality* maka tingkat *work engagement* juga tinggi. Pernyataan tersebut sejalan dengan butir kuesioner “Saya mencoba membuat perubahan yang konstruktif” dan “Saya mendalami pekerjaan saya” mendapatkan nilai butir paling tinggi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan startup di BLOCK71 memiliki inisiatif dalam membangun perusahaan melalui kegiatan yang bersifat membangun dengan menciptakan situasi dimana karyawan perlu untuk memahami peran, tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sesuai dengan penelitian Wang *et al* (2017) yang mengatakan bahwa kepribadian proaktif berhubungan dengan keterlibatan kerja terutama karena karyawan proaktif menciptakan sumber daya melalui perilaku proaktif di tempat kerja. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian Thomas *et al* (2014) dimana perilaku proaktif penting dan bisa berdampak langsung maupun tidak langsung dalam memprediksi pembelajaran, kesejahteraan, dan keterlibatan kerja. Penelitian Yang *et al* (2017) yang menyatakan hal serupa dimana kepribadian proaktif pemimpin dan karyawan yang selaras akan menimbulkan karyawan menjadi lebih terikat dan terlibat di tempat kerja karena mereka memiliki lebih banyak sumber daya pekerjaan. Karyawan juga lebih mengontrol diri atas pekerjaan mereka.

### **Pengaruh *Core Self-Evaluation* terhadap *Work Engagement*.**

Berdasarkan hasil pengolahan data ternyata *core self-evaluation* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0.335 yang berarti memiliki hubungan positif. Nilai *t-statistic* hubungan konstruk ini sebesar 2.905 dengan nilai *two-tailed* 1.96, sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.004 sehingga

dapat diketahui hubungan antara *core self-evaluation* dan *work engagement* dinyatakan signifikan (Hipotesis kedua **diterima**). Berdasarkan hasil analisis rata-rata responden pada variabel *core self-evaluation* dikategorikan pada kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3.68. Nilai tertinggi pada variabel *core self-evaluation* yaitu pada item dengan kode X2.1 dengan nilai mean 4.33. Sedangkan nilai terendah yaitu pada item dengan kode X2.8 dengan nilai rata-rata 3.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *core self-evaluation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Artinya bahwa karyawan yang melakukan evaluasi diri inti atau *core self-evaluation* memiliki pengaruh kuat terhadap keterlibatan kerja atau *work engagement*, dan apabila semakin tinggi tingkat *core self-evaluation* maka tingkat *work engagement* juga tinggi. Pada penelitian ini, butir kuesioner “Saya yakin saya mendapatkan kesuksesan yang layak saya dapatkan dalam hidup”, maka hal ini membuktikan bahwa karyawan yang menilai dirinya secara layak dan merasa mampu untuk berada pada posisi tertentu akan menimbulkan sikap antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Karatepe & Demir (2014) dimana karyawan dengan evaluasi diri inti yang positif sangat terikat dengan pekerjaan mereka dan mampu mengintegrasikan peran pekerjaan (keluarga) dan keluarga (pekerjaan) dengan sukses. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Yoo & Lee (2019) yang menunjukkan bahwa dengan *core self-evaluation*, menyebabkan karyawan merasakan lebih banyak memiliki keterikatan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Lee & Ok (2015) yang menyatakan karyawan dengan efikasi diri yang tinggi karyawan memiliki keyakinan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan memiliki tingkat ketersediaan psikologis yang lebih tinggi untuk menginvestasikan diri mereka sendiri dalam menjalankan peran kerja mereka.

### **Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0.133 yang berarti memiliki hubungan positif. Nilai *t-statistic* hubungan konstruk ini sebesar 0.948 dengan nilai *two-tailed* 1.96, sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.344 sehingga dapat diketahui hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan dinyatakan tidak signifikan (hipotesis ketiga **tidak diterima**). Berdasarkan hasil analisis untuk rata-rata responden pada variabel *work engagement* dikategorikan pada kriteria tinggi dengan nilai mean 4.02. Nilai tertinggi pada variabel *work engagement* yaitu pada item dengan kode Z9 dengan nilai mean 4.26. Sedangkan nilai terendah yaitu pada item dengan kode Z2 dengan nilai mean 3.70. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan dikategorikan pada kriteria tinggi dengan nilai mean 4.10. Nilai tertinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu pada item dengan kode Y1 dengan nilai rata-rata 4.30. Sedangkan nilai terendah yaitu pada item dengan kode Y3 dan Y4 dengan nilai rata-rata yang sama yaitu 3.93. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa *work engagement* tidak memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini butir

kuesioner “Saya mendalami pekerjaan saya” dan “Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan “ memiliki nilai sangat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa karyawan startup di Block71 Yogyakarta merasa perlu untuk memahami pekerjaan apa yang diberikan kepada mereka dengan terlibat langsung dalam perannya namun tidak memiliki hubungan dengan penyelesaian tugas yang diberikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Palos *et al* (2019) dimana kinerja akademis tidak berkorelasi dengan keterikatan kerja. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tisu *et al* (2020) dimana karyawan yang terikat dengan pekerjaan yang berfokus pada tugas mereka lebih memiliki intensitas untuk waktu yang lama, lebih memperhatikan tanggung jawab mereka, dan lebih terhubung secara emosional dengan tugas yang merupakan peran mereka. Oleh karena itu karyawan yang menginvestasikan sumber daya mereka saat ini ke dalam peran kerja mereka harus dikaitkan dengan peningkatan kinerja mereka. Hasil ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu *et al* (2019), dimana keterikatan kerja, sebagai keadaan terkait pekerjaan yang positif, memiliki efek pada sumber daya fisik, kognitif, dan emosional karyawan, dan seharusnya diterjemahkan ke dalam tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hasil ini juga tidak sesuai dengan penelitian Buil *et al* (2019) dimana karyawan yang terikat dengan pekerjaan akan lebih baik daripada karyawan yang tidak terikat karena mereka menunjukkan emosi positif dan mengalami kesehatan yang lebih baik.

### **Pengaruh *Proactive Personality* terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0.373 yang berarti memiliki hubungan positif. Nilai *t-statistic* hubungan konstruk ini sebesar 2.348 dengan nilai *two-tailed* 1.96, sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.019 sehingga dapat diketahui hubungan antara *proactive personality* dan kinerja karyawan dinyatakan signifikan (hipotesis keempat **diterima**). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif atau *proactive personality* memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, dan apabila semakin tinggi tingkat *proactive personality* maka tingkat kinerja karyawan juga tinggi. Hasil ini sesuai dengan butir kuesioner “Saya melakukan cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu” dan “Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan” yang memiliki nilai paling tinggi, artinya bahwa penyelesaian tugas yang dilakukan secara inovatif dapat diandalkan dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Islam *et al* (2018; Wang *et al.*, 2017) yang memberikan bukti untuk hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja ketika domain kriteria kinerja diperluas maka seharusnya memasukkan perilaku diskresioner positif dan perilaku diskresioner negatif. Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Gao *et al* (2017) dimana ada hubungan antara orientasi proaktif dan kinerja kewirausahaan yang dipengaruhi juga oleh tekanan industri. Ditambahkan oleh

Huang *et al* (2016) yang menegaskan bahwa dukungan para pemimpin dan keramahan memainkan peran penting untuk secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan.

### **Pengaruh Core Self-Evaluation terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa *core self-evaluation* memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0.454 yang berarti memiliki hubungan positif. Nilai *t-statistic* hubungan ini sebesar 4.167 dengan nilai *two-tailed* 1.96, sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.000 sehingga dapat diketahui hubungan antara *core self-evaluation* dan kinerja karyawan dinyatakan signifikan (hipotesis kelima **diterima**). Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki evaluasi diri inti atau *core self-evaluation* memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, dan apabila semakin tinggi tingkat *core self-evaluation* maka tingkat kinerja karyawan juga tinggi. Hasil ini sesuai dengan butir kuesioner “Saya yakin saya mendapatkan kesuksesan yang layak saya dapatkan dalam hidup” dan “Saya dapat memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam uraian tugas” yang memiliki nilai sangat tinggi, artinya bahwa keyakinan yang dimiliki seorang karyawan startup Block71 Yogyakarta meningkatkan kepercayaan diri dan rasa optimis sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Debicki *et al* (2016) dimana individu yang menganggap diri mereka mampu menyelesaikan tugas, layak untuk sukses dan mengendalikan kinerja mereka, sehingga menunjukkan *core self-evaluation* positif dan bisa mencapai kinerja akademik yang unggul. Hal ini sejalan dengan penelitian Song & Chathoth (2013) yang menegaskan dalam perspektif *blended learning context* memiliki pengaruh *core self-evaluation* yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pembelajaran. Hasil ini juga sejalan dengan Tisu *et al* (2020) dimana dalam temuannya menyimpulkan bahwa *core self-evaluation* sellau dikaitkan dengan kinerja.

### **Pengaruh Proactive Personality terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh Work Engagement.**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan yang di mediasi oleh *work engagement*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0.152 yang berarti memiliki hubungan positif. Nilai *t-statistic* hubungan ini sebesar 2.061 dengan nilai *two-tailed* 1.96, sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.040 sehingga dapat diketahui hubungan antara *proactive personality* terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh *work engagement* dinyatakan signifikan (hipotesis keenam **diterima**). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *work engagement* mampu memediasi hubungan *proactive personality* terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika *proactive personality* yang dimiliki karyawan tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi dan ketika *work engagement* tinggi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Artinya bahwa semakin tinggi *work engagement* dapat menjadi penghubung antara

*proactive personality* dan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan butir kuesioner “Saya mencoba membuat perubahan yang konstruktif “ dan “Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan” yang memiliki nilai butir paling tinggi di antara yang lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al* (2017) dimana dalam penelitiannya menyebutkan bahwa keterikatan kerja sebagai mediator antara sikap proaktif dan kinerja yang positif. Wang *et al* (2017) berpendapat bahwa sikap proaktif memiliki hubungan dengan keterikatan kerja karena karyawan yang proaktif dalam menciptakan sumber daya melalui perilaku proaktif dan akan lebih suka memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang nantinya akan berdampak dengan tingkat. Selain itu satu penjelasan umum kenapa keterikatan kerja berhubungan dengan kinerja yang tinggi adalah bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaan memiliki lebih banyak emosi yang positif. Emosi positif ini dapat memperluas pikiran seseorang dalam bertindak. Hal ini sejalan dengan penelitian Tisu *et al* (2020) dimana ketika karyawan menginvestasikan pada sumber daya kognitif, emosional dan fisik dalam suatu pekerjaan bisa membuat karyawan menjadi lebih aktif dan sepenuhnya terlibat kinerja penuh pada peran mereka.

### **Pengaruh *Core Self-Evaluation* terhadap Kinerja Karyawan di mediasi oleh *Work Engagement*.**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa *core self-evaluation* memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan yang di mediasi oleh *work engagement*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0.169 yang berarti memiliki hubungan positif. Nilai *t-statistic* hubungan konstruk ini sebesar 2.127 dengan nilai *two-tailed* 1.96, sedangkan nilai *p-value* sebesar 0.034 sehingga dapat diketahui hubungan antara *core self-evaluation* terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh *work engagement* dinyatakan signifikan (hipotesis ketujuh **diterima**). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *work engagement* mampu memediasi hubungan *proactive personality* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ketika *proactive personality* yang dimiliki karyawan tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi dan ketika *work engagement* tinggi maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tisu *et al* (2020) yang menunjukkan hasil *work engagement* memediasi antara *core self-evaluation* dengan kinerja karyawan. Karyawan akan memiliki keinginan untuk memodifikasi lingkungan dengan cara yang positif (*proactive personality* yang tinggi), memiliki kepercayaan terhadap kemampuan seseorang (*core self-evaluation* yang tinggi) dengan mengandalkan pola pikir yang berorientasi kesuksesan akan menyebabkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Hasil ini juga diperkuat oleh temuan Debicki *et al* (2016) dan Song & Chathoth (2013). Penelitian ini menguatkan temuan Liu *et al* (2019; Buil *et al* (2019) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan pekerjaan yang positif akan memiliki pengaruh pada sumber daya fisik, kognitif, dan emosional karyawan yang positif dan akan berdampak terhadap kinerja yang lebih tinggi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa 1) *Proactive personality* berpengaruh positif terhadap *work engagement* 2) *Core self-evaluation* berpengaruh positif terhadap *work engagement* 3) *Work engagement* **tidak** berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4) *Core self-evaluation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 5) *Proactive personality* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 6) *Proactive personality* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh *work engagement* 7) *Core self-evaluation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di mediasi *work engagement*.

Keterbatasan penelitian ini adalah; (1) penelitian ini dilakukan pada masa pandemi sehingga startup merupakan salah satu bisnis yang rentan terhadap pandemi sehingga banyak karyawan yang terpaksa dirumahkan, (2) selain itu karyawan yang tersisa hampir semua bekerja di rumah sehingga peneliti sulit untuk menjangkau jumlah responden yang diharapkan. Implikasi praktis penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai tingkat pengaruh *proactive personality* dan *core self-evaluation* terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh *work engagement*. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi kesuksesan perusahaan startup dalam mengelola internal organisasi dengan memperhatikan *proactive personality*, *core self-evaluation*, *work engagement* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain kontribusi praktis, peneliti juga menuliskan implikasi akademis yakni bisa menghasilkan model *proactive personality* dan *core self-evaluation* bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi *work engagement*, meskipun *Work engagement* **tidak** berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan literasi secara akademis yang bisa membantu dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

## REFERENSI

- Armstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta : PT Elex Mediakomputindo.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13 (3), pp. 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030140202>.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :Penerbit Gava Media.
- Buil, I., Eva, M., & Jorge, M. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(7), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>.

- Cooper-Thomas, H. D., Nicole, L. P., Matthias, J. S., & Alan, M. S. (2014). The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 318–331. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.007>.
- Debicki, B. J., Franz, W. K., Barnett, T., Allison, W. P., & Rodney A. P. (2016). Beyond the Big Five: The mediating role of goal orientation in the relationship between core self-evaluations and academic performance. *The International Journal of Management Education*, 14(3), 273-285. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijme.2016.05.002>
- Diep, A. N., Celine, C., Chang, Z., Tom, V., & Maurice, G. (2017). Effects of core self-evaluation and online interaction quality on adults' learning performance and bonding and bridging social capital. *The Internet and Higher Education*, 34(3), 41-55. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2017.05.002>.
- Gao, Y., Baoshan, G., Xiangxiang, L., & Xiaobo, X. (2017). Impacts of proactive orientation and entrepreneurial strategy on entrepreneurial performance: An empirical research. *Technological Forecasting & Social Change*, 135(3), 178-187. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.11.019>.
- Griffin, M.A., Neal, A., & Parker, S.K. (2007). “A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts”. *Academy of Management Journal*. 50 (2), 327-347.
- Huang, C. Y., & Chieh, P. L. (2016). Enhancing performance of contract workers in the technology industry: Mediation of proactive commitment and moderation of need for social approval and work experience. *Technological Forecasting & Social Change*, 112(3), 320-328. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.025>.
- Islam, S., Vahe, P., Rownak, J. C., Marla, J., & Maria, A. (2018). Proactive personality and the expanded criterion domain of performance: Predicting academic citizenship and counter productive behaviors. Learning and Individual Differences. *Learning and Individual Differences*, 65(2), 41–49. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2018.05.016>.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., and Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 83(1), 17–34.
- Judge, T.A., & Bono, J.E., 2001. Relationship of core self-evaluations traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 86(1), 80–92.
- Judge, T.A., Locke, E.A., & Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*. 19(3), 151–188
- Khan, W.A. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement of Work. *Academy of Management Journal*. 33(4), 692-724. <http://dx.doi.org/10.2307/256287>.
- Lebas, M. J. (1995). Performance Measurement and Performance Management. *International Journal of Production Economics*. 41(3), 23-35.
- Lee, J., & Ok, C. (2015). Drivers of work engagement: An examination of core self evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 44(1), 84–98. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.10.008>.

- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. United State of America; Psychology press.
- Liu, Y., Long, Y., & Ming, G. (2019). The influence of occupational calling on safety performance among train drivers: The role of work engagement and perceived organizational support. *Safety Science*, 120(1), 374–382. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.07.025>.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Karatepe, O. M., & Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26 (2), 307 – 323. <http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-01-2013-0008>.
- Lee, M. L. T., & Whitmore, G. A. (2006). Threshold regression for survival analysis: modeling event times by a stochastic process reaching a boundary. *Statistical Science*, 501-513.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Paloş R, Laurențiu P. M., & Iuliana C. (2019). Relations between academic performance, student engagement and student burnout: A cross-lagged analysis of a two-wave study. *Studies in Educational Evaluation*, 60(1), 199–204. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.01.005>.
- Robbin, S.P. & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-simple study. *Organizational Behaviour*. 25 (3), 293-315.
- Song, Z., & Chathoth, P.K. (2013). Core self-evaluations and job performance: The mediating role of employees' assimilation-specific adjustment factors. *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), 240–249. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.08.009>.
- Tisu, L., Daria, L., Delia, V., & Andrei, R. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153(2), 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>.
- Wang, Z., Jing, Z., Candice, L. T., Jia, Y., & Christiane, S. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 101(1), 90–103. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.002>
- Yang, K., Xiaofei, Y., Jieyi, F., & Zhengxue, L. (2017). Leader-follower congruence in proactive personality and work engagement: A polynomial regression analysis. *Personality and Individual Differences*, 105(6), 43–46. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.033>.
- Yoo, K., & Lee, K. H. (2019). Core Self-Evaluation and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Career Adaptability and Job Insecurity. *Frontier Psychology*, 10(1), 2093. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02093>.