

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *P-O fit* pada *employee engagement* serta untuk menguji pengaruh *P-O fit* pada *employee engagement* yang dimoderasi oleh perbedaan status pegawai pemeriksa dan non pemeriksa. Secara spesifik, penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh beberapa variabel tersebut di sektor publik.

Penelitian dilakukan terhadap 374 orang pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI). Sampel diambil secara *purposive sampling* dengan kriteria PNS BPK RI baik berstatus pemeriksa maupun non pemeriksa. Pengujian pengaruh sebuah variabel pada variabel lainnya dilakukan dengan uji regresi linier sederhana. Sementara itu, pengujian efek moderasi dilakukan dengan metode analisis regresi linier sederhana dua tahap untuk kelompok pemeriksa dan non pemeriksa sertadilanjutkan pengujian Sobel's Test dengan metode yang dikembangkan Baron dan Kenny (1986).

Hasil pengujian mendukung hipotesis bahwa: a) *P-O fit* berpengaruh positif pada *employee engagement* dan b) pengaruh *P-O fit* pada *employee engagement* dimoderasi oleh perbedaan status pegawai pemeriksa dan non pemeriksa.

Kata kunci: *employee engagement*, *person-organization fit (P-O fit)*, status pegawai

ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of P-O fit on employee engagement as well as to examine the influence of P-O fit on employee engagement moderated by differences in employee status between auditor and non auditor. Specifically, this study was conducted to see the influence of some of these variables in the public sector.

Research conducted on 374 employees in the Audit Board of Indonesia (BPK-RI). The sample was taken by purposive sampling with criteria of the BPK employees (auditor and non-auditor). Testing the effect of a variable on other variables is done by using simple linear regression. Meanwhile, the moderating effects testing was conducted using simple linear regression analysis to the group of auditor and non auditor and testing the regression result with Sobel's Test method developed by Baron and Kenny (1986).

The test results support the hypothesis that: a) P-O fit a positive influence on employee engagement and b) the influence of P-O fit on employee engagement moderated by differences in employee status.

Keywords: employee engagement, person-organization fit (P-O fit), the status of employees