



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS *JOB DESCRIPTION* DAN KOMPOTENSI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PT JAYA ABADI PROSPERO SHOWROOM YAMAHA CABANG BULUKUMBA

Analysis of Job description and Work Competence on Employee Performance through Employee engagement at PT Jaya Abadi Prospero Yamaha Showroom Bulukumba Branch

Ahmad Rafli Andriawan*, Haeruddin Saleh, Lukman Setiawan

Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: rafliandriawan17@gmail.com

Diterima: 29 April 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job description* dan kompetensi kerja terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh *job description* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner, dengan teknik analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) versi 4.1. Hasil penelitian diperoleh temuan bahwa *job description* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kompetensi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, *job description* berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*, Kompetensi kerja berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi diperoleh temuan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh *job description* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba.

Kata Kunci: *Job Description*, Kompetensi Kerja, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of job descriptions and work competencies on employee engagement and employee performance, as well as analyzing the influence of job descriptions and job competencies on employee performance through employee engagement at PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba Branch. This research using a quantitative approach, collecting data through observation and questionnaires, with data analysis techniques using the Partial Least Square (PLS) method version 4.1. The results of the research found that job descriptions have a direct effect on employee performance, work competencies have a direct effect on employee performance, job descriptions have a direct effect on employee engagement, work competencies have a direct effect on employee engagement, employee engagement has a direct effect on employee performance. The results of the mediation test found that employee engagement can mediate the influence of job description and work competency on employee performance at PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba Branch.

Keywords: *Job Description*, Job Competency, *Employee Engagement*, Staff Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam

perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan. Secanggih apapun alat atau mesin yang digunakan dalam proses bisnis perlu adanya manusia untuk mengoperasikannya dan

mengontrolnya agar bekerja sesuai keinginan, maka dari itu sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar para karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal. (Sari, 2021)

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu fokus dan mengarahkan kehadiran sumber daya manusia sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja yang baik (Darmawan, 2022). Ratnasari et al., (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu perusahaan yang baik haruslah membangun hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawannya atau antar pimpinan dan bawahannya (Alim et al, 2021). Hubungan yang positif tersebut perlu dibentuk agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Ketika karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. *Employee engagement* merupakan salah satu dari factor human capital yang akan membuat perusahaan atau organisasi berjalan dan berkembang dengan baik dan pesat. Dengan adanya *employee engagement* (keterikatan karyawan) dalam perusahaan, perusahaan akan dapat mencapai tujuan secara optimal.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan diantaranya adalah: kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan job description. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada faktor *Job description* dan kompetensi Kerja.

Job description atau deskripsi pekerjaan adalah hal yang menunjukkan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Deskripsi pekerjaan yang tidak jelas menyebabkan karyawan tidak memahami tugas dan tanggung jawab mereka, yang mengarah pada kinerja yang buruk. Dengan desain pekerjaan dan deskripsi pekerjaan yang jelas, maka karyawan akan menjadi lebih produktif dan sukses, dalam mencapai keuntungan finansial perusahaan. Sehingga faktor *job description* mempengaruhi *employee engagement* juga kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2020) yang menemukan bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Layantara (2021) menemukan bahwa *job description* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Sehingga dalam penelitian ini terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi *employee engagement* dan kinerja pegawai adalah kompetensi kerja. kompetensi menurut Busro (2018:26) adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pekerjaan berdasarkan ketrampilan yang dimiliki. Sehingga faktor kompetensi mempengaruhi *employee engagement* juga kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Warda dan Fatimah (2020) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al., (2021) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Sehingga pada penelitian ini masih ditemukan adanya riset gap sehingga perlu dilakukan pengembangan penelitian lebih lanjut.

Obyek penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang bisnis dan otomotif yang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya dihadapkan persaingan pada perusahaan bisnis otomotif lainnya. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang yaitu melakukan penjualan produk kendaraan sepeda motor Yamaha dengan beberapa tipe dan PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang menyediakan jasa servis sepeda motor, yang bertujuan agar perusahaan dapat memberikan pelayanan jasa kepada konsumen. Selain penjualan sepeda motor dan pelayan servis juga menyediakan penjualan suku cadang (Sparepart) resmi merk Yamaha dan memiliki keaslian suku cadang yang dijamin oleh Yamaha. oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk setiap karyawan untuk dapat mengoptimalkan kinerja kerjanya dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Namun sampai sekarang ini kinerja yang dicapai oleh pegawai belum optimal, dari hasil pemantauan yang dilakukan bahwa penyebab kinerja

belum optimal ini disebabkan dimana masih ada beberapa karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan dan tingkat semangat dalam menjalankan aktivitas masih rendah, dan masih ada karyawan yang memiliki pekerjaan ganda yang semestinya tidak masuk dalam deskripsi pekerjaannya atau *job description* nya. Dari jumlah karyawan tersebut banyak sikap kerja dan kemampuan dalam berinteraksi sesama anggota karyawan sehingga membutuhkan kompetensi yang baik yang akan nantinya menciptakan hubungan keterikatan antara karyawan dengan perusahaan itu sendiri, sehingga karyawan mampu merefleksikan loyalitasnya dan partisipasinya yang tinggi dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job description* dan kompetensi kerja terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh *job description* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

2. METODE

Jenis Penelitian saat ini adalah *explanatory research* dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan di bantu program SmartPLS 4.1. (Azhari, 2023) *explanatory research* adalah penelitian pengujian hipotesis. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana pengaruh *Job Description*, kompetensi Kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh *Job Description*, kompetensi Kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba. Dalam rangka memperoleh data sebagai bahan penulisan proposal ini, maka penelitian dilaksanakan di Kantor PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba yang berlokasi Jl. Kusuma Bangsa No.88, Caile, Kec. Ujung Bulu, Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan 92512 Waktu Pelaksanaan Penelitian dilakukan selama kurang lebih 2 bulan pada bulan Maret – April 2024.

Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (area) atau objek penelitian. Secara umum dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari unit analisis dengan informasi yang diinginkan dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda atau objek maupun kejadian yang terdapat dalam suatu area/daerah tertentu yang telah ditetapkan. Karyawan yang bekerja pada Kantor PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba sebanyak 44 karyawan yang merupakan populasi dari penelitian ini.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sampel merupakan ukuran nilai dari populasi, untuk menentukan sampel (Arikunto, 2017).. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik selurus atau sampling jenuh. Djaali (2021, 69) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 44 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Studi Kepustakaan (*library research*), Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.
- 2) Studi Lapangan (*file research*) Studi Lapangan merupakan metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung ditempat atau lokasi yang dijadikan objek penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a) Observasi (Pengamatan) yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung.
 - b) Wawancara (*interview*) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber, dimana peneliti melakukan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait guna mendapatkan informasi yang diperlukan.
 - c) Angket (*Kuesioner*) adalah metode pengumpulan data dimana kuesioner dibagikan kepada responden sampel. Dalam metode ini peneliti harus membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner lebih dari sekedar metode pengumpulan data. Efektif bila peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden.

Penelitian ini merupakan suatu studi kasus, maka jenis data yang digunakan adalah:

- 1) Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, tetapi dalam bentuk lisan maupun tertulis seperti: profil obyek penelitian, visi dan misi serta informasi lainnya yang menunjang penelitian ini

- 2) Data Kuantitatif, yaitu adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dilakukan analisis kembali, seperti: jumlah karyawan pada PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba serta data lainnya yang menunjang penelitian ini.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) Data primer yaitu data yang didapat peneliti secara langsung dari tangan pertama yang dimana langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba.
- 2) Data sekunder yaitu data data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Model Pengukuran atau Outer Model
 - a) Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity
 - b) Reliabilitas
Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ Sekaran, (2017).
- 2) Model Struktural atau Inner
Model Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural

dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive (Ghozali, 2018). Di samping melihat nilai R-square, model Partial Least Square (PLS) juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model onstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

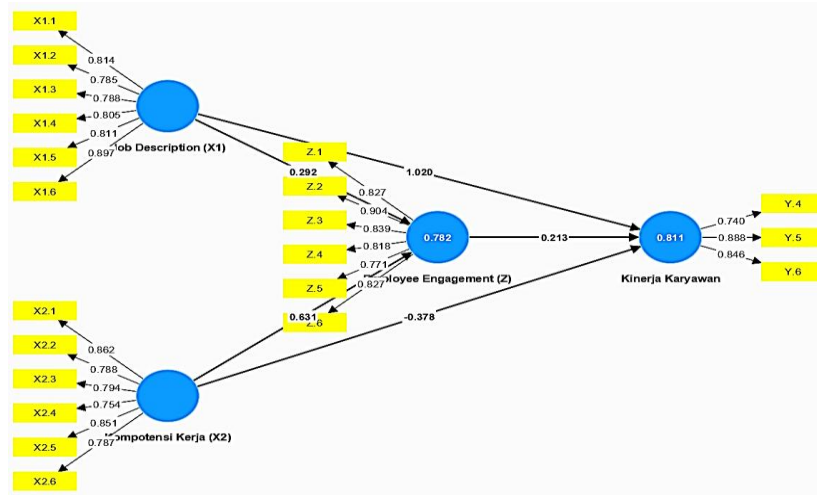
- 3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai tstatistik lebih besar dari ttabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smart PLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Model Pengukuran (Hasil Uji Validitas)

Analisis model pengukuran atau outer model yang penting dalam melakukan analisis smartpls, dimana terkait dengan bagaimana mengukur konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menganalisis model pengukuran (Outer model), dimana suatu konsep dalam model penelitian ini tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati verifikasi dalam suatu model pengukuran. Sebelum dilakukan analisis model pengukuran (Outer model) maka terlebih dahulu disajikan hasil algorithm dalam smartpls 4.1 dimana melibatkan berbagai teknik analisis termasuk metode kuadrat terkecil pasial yang merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam analisis SEM.

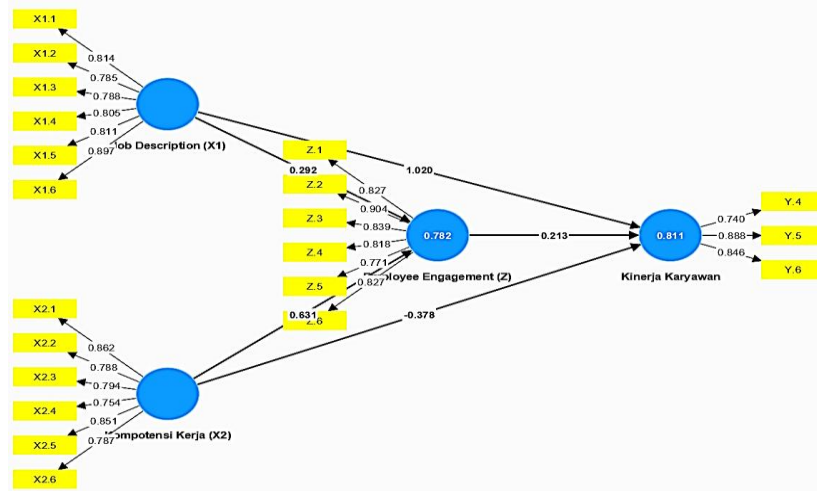
Gambar 1. *Algorithm* Dalam Smartpls 4.1

Pada Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa Job Description (X1) yang diukur dengan 6 indikator memperoleh nilai loading factor indikator X1.1 sebesar 0.814, X1.2 sebesar 0.783, X1.3 sebesar 0.788, X1.4 sebesar 0.805, X1.5 sebesar 0.811, X1.6 sebesar 0.897, sedangkan untuk variabel Kompetensi Kerja (X2) yang diukur dengan 6 indikator memperoleh nilai loading factor, untuk indikator X2.1 sebesar 0.862, X2.2 sebesar 0.788, X2.3 sebesar 0.794, X2.4 sebesar 0.754, X2.5 sebesar 0.851, X2.6 sebesar 0.787. Kinerja Karyawan (Y) yang diukur dengan 6 indikator memperoleh nilai loading factor untuk indikator Y.4 sebesar 0.740, Y.5 sebesar 0.888, Y.6 sebesar 0.846. Sedangkan untuk variabel Employee Engagement (Z) yang diukur dengan 6 indikator memperoleh nilai loading factor, untuk indikator Z.1

sebesar 0.827. Z.2 sebesar 0.904, Z.3 sebesar 0.839, Z.4 sebesar 0.818, Z.5 sebesar 0.771, Z.6 sebesar 0.827. Setelah dilakukan outer loading maka seluruh indikator yang telah memenuhi syarat karena semua indikator mempunyai nilai outer loading < 0.7 .

b. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (Inner model) menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik harus di atas 1.96. Sebelum dilakukan analisis model struktural (inner model) maka terlebih dahulu akan disajikan hasil bootstrapping dengan smartpls 4.1 yang dapat ditunjukkan pada Gambar 2 yaitu sebagai berikut

Gambar 2. Hasil *Bootstrapping* Dalam SmartPLS 4.1

c. Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa *job description* pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya secara

empirik bahwa *job description* memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba, hal ini dibuktikan dari adanya tanggapan responden bahwa perusahaan telah membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja

dan karyawan rata-rata mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri. sehingga hal ini memberikan dampak dalam peningkatan kinerja karyawan. Kemudian perusahaan selalu mandiri untuk memberikan ras tanggung jawab terhadap resiko atau masalah yang dialami pada saat melakukan pekerjaan.

Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba dimana semakin baik penerapan *job description* maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliana dan Komalasari (2022), Hanum, (2020) dan penelitian Ramzani (2023), hasil penelitian bahwa *job description* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan teori Kalidi (2022) mengungkapkan bahwa dengan mengetahui dan memahami *job description*, maka seorang akan dapat menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara potensial sehingga dapat mencapai tujuan atau prestasi kerja yang diharapkan, artinya dengan adanya *job description* akan membuat karyawan atau pegawai lebih jelas dan teratur dalam melaksanakan pekerjaannya. *Job description* dalam sebuah organisasi sangat penting peranannya karena dapat membantu setiap karyawan/pegawai dalam mengerjakan pekerjaan menjadi lebih tepat dan terarah.

d. Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa kompetensi kerja pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya secara empirik bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba, hal ini dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka dipersepsikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persepsi karyawan yang memberikan pengaruh tertinggi dalam membentuk kompetensi bahwa karyawan mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ditetapkan organisasi dengan baik, alasannya karena setiap organisasi tentunya memiliki segala aturan dan tata tertib yang harus diterapkan oleh setiap karyawan. Begitu pula bahwa karyawan mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya, alasannya karena mengingat bahwa visi dan misi perusahaan, sehingga setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk dapat dijadikan dalam meningkatkan kinerjanya itu sendiri

Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba dimana semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa dan Tjahyanti (2022), Pratama, (2022) dan penelitian Nurrayya dan Widodo (2021), hasil penelitian bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan teori meng-ungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

e. Job Description Terhadap Employee engagement Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa *job description* pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba dapat meningkatkan *employee engagement*, yang artinya secara empirik bahwa *job description* memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan *kinerja karyawan*. *job description* berpengaruh terhadap *employee engagement* PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba, hal ini dibuktikan dari adanya tanggapan responden bahwa perusahaan telah membuat uraian tugas pokok yang jelas yang dituangkan dalam perjanjian kerja dan karyawan rata-rata mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri. sehingga hal ini memberikan dampak dalam meningkatkan rasa *employee engagement*. Kemudian perusahaan selalu memberikan ras tanggung jawab terhadap resiko atau masalah yang dialami pada saat melakukan pekerjaan

Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba dimana semakin baik penerapan *job description* maka akan meningkatkan *employee engagement* PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Matin (2021), Risa dan Suanryo, (2021) dan penelitian Kefi (2019), hasil penelitian bahwa *job description* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

f. Kompetensi Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa kompetensi kerja pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba dapat meningkatkan *employee engagement*, yang artinya secara empirik bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan *employee engagement*. Kompetensi kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba, hal ini dari Berdasarkan tanggapan responden atas kompetensi yang dimiliki PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba, maka diperoleh hasil bahwa kompetensi Karyawan ditinjau dari pengetahuan, terlihat bahwa pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta setiap karyawan sudah memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan kantor seperti komputer, dan lain-lain. Kemudian ditinjau dari segi keterampilan dipersepsikan baik karena setiap karyawan memiliki keterampilan sehingga mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan secara profesional. Sedangkan ditinjau dari segi perilaku yang dipersepsikan sudah baik, karena karyawan senantiasa dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku, serta selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba sudah memiliki kompetensi kerja yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi *employee engagement* dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba dimana semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan *employee engagement* PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Legawa (2020), Ardianto, (2022) dan penelitian Utari dan Setyadi (2021), hasil penelitian bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

g. *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Hasil analisis data dalam penelitian ini, yang diperoleh temuan bahwa *employee engagement* pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya secara empirik bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. *employee engagement* berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba, hal ini dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai *employee engagement* Hasil tanggapan responden mengenai *employee engagement* pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba, ditinjau dari lingkungan kerja, yang dipersepsikan sangat baik karena karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerja saat ini, serta karyawan merasa penerangan lampu listrik sudah memadai. Kemudian ditinjau dari kepemimpinan, bahwa Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja, begitu pula bahwa Pemimpin di tempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis. Ditinjau dari tim dan hubungan rekan kerja, dimana organisasi menyarankan untuk membentuk tim kerja agar memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta setiap pegawai harus menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja lainnya, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan *employee engagement* pegawai sudah tinggi sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba dimana semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan (2022), Suwandi, (2022) dan penelitian Gentari dan Tukiran (2023), hasil penelitian bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2015:103) bahwa keterikatan pegawai atau *employee engagement* merupakan komitmen emosional yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan organisasi karyawan pada saat bekerja tidak hanya berfokus pada gaji atau promosi akan tetapi bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki hubungan baik atau terikat dengan organisasi menjadi salah satu faktor keberhasilan organisasi atau perusahaan.

h. *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Employee engagement* Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan melalui uji mediasi dengan menggunakan analisis sobel test yang menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dilihat dari uji mediasi bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Hal ini menunjukkan bahwa temuan dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa *job description* yang diterapkan selama ini dapat meningkatkan *employee engagement* sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya penerapan *job description* yang baik maka setiap karyawan berusaha untuk terikat dengan pekerjaan sehingga menghasilkan prestasi kerja, karena salah satu hal yang menjadi pertimbangan dalam peningkatan kinerja adalah prestasi kerja karyawan itu sendiri. Semakin baik *job description* maka akan semakin tinggi keterikatan kerja karyawan sehingga berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Komariya dan Andriani (2022) menemukan *job description* secara positif dan berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori Samsudin (2019:5) dan penelitian Komariya dan Andriani (2022).

i. Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Employee Engagement* Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji sobel test yang telah dilakukan maka diketahui bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya adanya kompetensi yang dimiliki pegawai melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku maka akan maka karyawan akan bersedia melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta memiliki keterikatan kerja yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik. Sehingga dengan adanya keterikatan kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

Hasil penelitian ini didukung dengan kajian teoritis dari Busro (2018:26) menjelaskan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan ketrampilan yang dimiliki. Sehingga dengan adanya kompetensi maka akan menjadi salah satu pendorong bagi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik, semakin *engaged* karyawan terhadap pekerjaannya maka kinerja yang diberikan karyawan kepada organisasi akan semakin baik pula. Selain itu penelitian ini didukung dengan kajian empirik dari Fathurahman (2021) menemukan bahwa *job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *job description* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kompetensi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, *job description* berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*, Kompetensi kerja berpengaruh langsung terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi diperoleh temuan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh *job description* dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Cabang Bulukumba

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Cv Qiara Media.
- Afiyata, Y., & Alam, A. P. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sumut Syariah Kcp Binjai. Al-Multazim: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 3(1), 326-341.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Uisu Press.
- Alim, S., Wulandari, N. P., & Purwasetiawatik, T. F. (2021). The compassionate leadership profile: A case study in the saving and loan cooperative leadership of Bhina Raharja. Communications in Humanities and Social Sciences, 1(2), 54-60.
- Andana, P., Marlien, R. A., & Soliha, E. (2023). Komitmen Organisasional: Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi. Seiko: Journal Of Management & Business, 6(1), 346-358.
- Andrian, N. (2022). Pengaruh *Employee engagement* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada Pt. Suryabumi Agrolanggang, Sumatera Selatan).
- Andriprianto, H. F. A., & Maridjo, H. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Spiritualitas Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Missio, 14(1), 62-72.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program.
- Armstrong, M., & Yusron, L. (2021). Pengadaan Sumber Daya Manusia (People Resourcing): Handbook Manajemen Sdm. Nusamedia.
- Azhari, D. S., Afif, Z., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Mixed Method Research Untuk Disertasi. Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(2), 8010-8025.
- Chandra, N. J. (2023). Pengaruh *Job description* Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Grand Maleo Makassar) = The Influence Of *job description* And Job Specification On Employee Performance (Case Study

- On Grand Maleo Makassar Hotel Employees) (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Dami, W. D., Foeh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514-526.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Deming, D. J., & Noray, K. (2020). Earnings Dynamics, Changing Job Skills, And Stem Careers. *The Quarterly Journal Of Economics*, 135(4), 1965-2005.
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pengantar). Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Djaali, H. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 4.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: Bp Undip.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-9.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 41-48.
- Harmoko, M. P., Kilwalaga, I., Pd, S. P. I., Asnah, S. P., Rahmi, S., Adoe, V. S., ... & Arina, F. (2022). Buku Ajar Metodologi Penelitian. Feniks Muda Sejahtera.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Cetakan Pertama. Pamulang: Unpam Press.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Jericho, C., Yunior, K., Davidto, D., & Zega, R. J. P. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 3(3), 1622-1628.
- Juliana, R. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Banyumas: Cv. Pena Persada.
- Kalidi, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan *Job description* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(5), 282-293.
- Karyono, K., Herty, R. S., Nico, P. M., Idam, W., I Putu, D. A. S. P., Nur, A., ... & Kundori, K. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Ajar.
- Kaswan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, Konsep, Sejarah, Model, Strategi, Dan Kontribusi Sdm, Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(2).
- Lukar, M. B. B., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Mahfudz, I. Z., Winahyu, P., & Rahayu, J. (2023). Pengaruh Komunikasi, Employee Engagement, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(2), 1-14.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan. *Journal Of Economics And Management (Jecma)*, 3(1).
- Munandar, D. S., Syah, M., & Erihadiana, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat). *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 162-171.
- Noniulpa, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Jasa Penilai Publik Andi Tiffani Dan Rekan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Nurlan, F. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Cv. Pilar Nusantara.
- Nurmansyah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Nurmansyah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Priatna, D. K. (2019). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0. Yogyakarta: Deepublish.

- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Gembala Sriwijaya Jakarta. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1).
- Schiemann, William. 2021. *Alingment Capability Engagement*. Jakarta: Ppm Manajemen.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sucahyowati, H. (2023). Pengaruh *Employee engagement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akademi Maritim Nusantara Cilacap. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 7(2), 63-70.
- Sugeng, S., & Niswah, U. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (Jimpa)*, 3(1), 219-236.
- Tambunan, M. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Gelael Signature Supermarket Di Megamall Manado). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: Ld Media