
Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui *Work Engagement* Pada D'Glorious Crater Kamojang Bandung

Raka Fazal Aula¹, Rohimat Nurhasan², Hedi Cupiadi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

Email: ¹rakafazaula@gmail.com ²rohimat.nurhasan@uniga.ac.id ³hedi.cupiadi@uniga.ac.id

Diterima	07	Mei	2025
Disetujui	15	Juni	2025
Dipublish	21	Juni	2025

Abstract

This research aims to analyze employee competence influences performance, with work engagement serving as a mediator. The study is grounded in the recognition of how essential both competence and work engagement are in achieving optimal employee outcomes, particularly within semi-formal work settings in the educational tourism sector. A quantitative approach with a causal design was employed. Data were gathered through questionnaires distributed to the entire population and supplemented by interviews, involving 56 active employees at D'Glorious Crater Kamojang. The analysis data was using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM–PLS) with a 5% significance level. The direct analysis revealed a positive impact between competence and work engagement and employee performance. Indirect analysis further indicated that work engagement mediates the impacts between competence and performance. Overall, the findings highlight that employee competence—reflected through skills, knowledge, and self-image—can elevate work enthusiasm, ultimately leading to improved performance, especially in terms of timeliness.

Keywords: *competence, employee performance, work engagement, educational tourism*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kompetensi memengaruhi kinerja pegawai, dengan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai variabel mediasi. Latar belakang kajian ini berawal dari pentingnya peranan kompetensi dan keterikatan kerja dalam mendorong pencapaian kinerja pegawai yang maksimal, terutama dalam lingkungan kerja semi-formal di sektor layanan pariwisata edukatif. Metode yang dilakukan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada seluruh populasi serta wawancara. Penyebaran angket melibatkan 56 pegawai aktif di D'Glorious Crater Kamojang. Pengolahan data dengan *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM–PLS) bertaraf signifikansi 5%. Hasil analisis secara langsung ditemukan bahwa kompetensi berdampak positif atas keterikatan kerja dan kinerja pegawai. Sementara pada pengujian tidak langsung, ditemukan bahwa keterikatan kerja menjadi perantara yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai yang tercermin pada keterampilan, pengetahuan, dan citra diri, mampu mendorong semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga turut meningkatkan kinerja, khususnya dalam hal ketepatan waktu.

Kata kunci: *kompetensi, kinerja pegawai, keterikatan kerja, pariwisata edukatif*



Pendahuluan

Dalam era kerja modern yang penuh dinamika dan tuntutan, organisasi dituntut tidak hanya untuk mencapai produktivitas, tetapi juga untuk menciptakan suasana kerja yang mendorong performa terbaik dari setiap karyawannya. Kesuksesan organisasi pada dasarnya sangat bergantung pada keberadaan kompetensi tinggi sumber daya manusia serta keterikatan kuat terhadap pekerjaannya. Hal ini menjelaskan pentingnya memahami hubungan antara kompetensi, *work engagement*, dan kinerja pegawai dalam lingkungan kerja masa kini. Oleh karena itu, organisasi dalam ranah manajemen SDM perlu memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan yang ada pada saat ini (Lumapow *et al.* 2024).

Individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan elemen utama dalam kompetensi yang memainkan peran krusial dan strategis dalam pengelolaan organisasi (Tiwa 2022). Kompetensi dapat dipahami sebagai kapasitas seseorang untuk menguasai serta menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja tertentu di lingkungan kerja sesuai dengan standar organisasi yang ditentukan (Maswanto *et al.* 2022). Sedarmayanti (2017) juga menjelaskan bahwa bagian-bagian dari kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seseorang untuk penyelesaian pekerjaannya secara efisien. Kompetensi sendiri terdiri dari enam aspek, yakni keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, karakter (*trait*), dan motif. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang memadai, mereka akan mampu bekerja sesuai dengan standar kinerja organisasi.

Pada ranah manajemen sumber daya manusia, isu mengenai kinerja adalah fokus utama suatu organisasi atau perusahaan, khususnya dalam lingkup pengelolaan SDM.

Mangkunegara (2002) serta Cupiadi dan Kedaton (2016) menyebutkan kinerja merupakan pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diemban, baik dari segi mutu maupun jumlah hasil pekerjaan. Aspek kualitas kinerja mencakup disiplin, ketepatan, kemampuan teknis, serta efektivitas komunikasi saat menjalankan tugas. Sementara itu, kuantitas kinerja mencerminkan kapasitas individu dalam memenuhi target yang telah ditetapkan, menunjukkan perkembangan kerja, dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan (Nurhasan dan Solehah 2016)

Budiyanto dan Mochklas (2020) mendefinisikan kinerja sebagai capaian kerja seorang pegawai yang diperoleh berdasarkan standar tugas yang telah ditentukan. Sementara itu, Robbins (2001) Bintoro & Daryanto (2017) menegaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu terhadap standar organisasi. Kinerja terdiri atas bagian kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Di samping itu, keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan elemen penting yang dapat memengaruhi pencapaian kompetensi karyawan terhadap hasil kerja mereka. *Work engagement* dipandang sebagai konsep sentral dalam kajian perilaku organisasi, yang telah banyak menarik perhatian para praktisi maupun lembaga konsultasi. Fokus terhadap aspek ini semakin meningkat dalam manajemen sumber daya manusia karena kontribusinya yang signifikan dalam mendukung efektivitas kinerja di lingkungan kerja (Idawani *et al.* 2018)

Work engagement merujuk pada suatu keadaan di mana seseorang terlibat secara aktif serta menunjukkan komitmen tinggi dalam memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. Konsep ini berhubungan



erat dengan elemen-elemen seperti makna dalam bekerja, rasa aman saat menjalankan tugas, serta dukungan dan sumber daya yang tersedia di lingkungan kerja (Safariningsih *et al.* 2024). Sedangkan menurut Schaufeli dan Bakker (2010) serta Bantam (2022) menjelaskan *work engagement* adalah keadaan psikologis yang positif di mana seseorang menunjukkan semangat kerja tinggi, antusiasme, serta keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tiga dimensi utama *work engagement* adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Work engagement* diyakini menjadi penguat hubungan antara kompetensi dan hasil kerja.

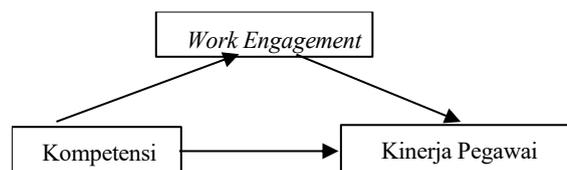
Beberapa penelitian terdahulu, diantaranya oleh Kartikasari (2021), ditemukan bahwa Meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas kinerja yang mereka tunjukkan. Termasuk pada temuan studi Dewangga dan Rahardja (2022) bahwa kompetensi memiliki dampak atas kinerja karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan Hidayat (2021) menyatakan kompetensi tidak memberikan *impact* signifikan bagi kinerja pegawai, dikarenakan organisasi belum sepenuhnya memperhitungkan keahlian dan pengalaman pegawai. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Berdasarkan penelitian oleh Wardani & Fatimah (2020) menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi dalam tugas-tugas mereka. Sementara itu, Utami dan Sukmawati (2019) pada temuannya menyatakan kompetensi memiliki pengaruh atas *work engagement*. Selain itu, temuan Yuwana & Sanjaya (2022) mengenai *Work Engagement*, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Dan pada studi Rohana Manalu *et al.*

(2021) bahwa keterikatan kerja berdampak positif serta signifikan atas kinerja.

Kebaruan dalam penelitian ini yaitu mengangkat variabel *work engagement* sebagai mediator yang belum banyak dikaji secara empiris, untuk menghubungkan antara kompetensi dan kinerja. Diharapkan, penelitian ini dapat menyajikan wawasan tambahan tentang bagaimana kompetensi memengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana *work engagement* dapat bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Gambar 1. Model Kerangka Berpikir



Sumber : Peneliti 2025

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis kausalitas guna mengkaji seberapa besar pengaruh antar variabel secara langsung maupun tidak langsung. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala *Likert* dan wawancara. Kuesioner disebarkan kepada seluruh populasi penelitian yang terdiri atas 56 pegawai aktif di D'Glorious Crater Kamojang, yang merupakan sebuah tempat layanan pariwisata edukatif yang bekerja secara semi-formal, yang beralamat di Desa Laksana, Kecamatan Ibum, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

Pengujian data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS), dengan alat analisa *SmartPLS 4*. Pengujian signifikansi dilakukan berdasarkan α sebesar 0,05 (5%) guna mengidentifikasi *direct effect* maupun *indirect effect* variabel pada model penelitian.



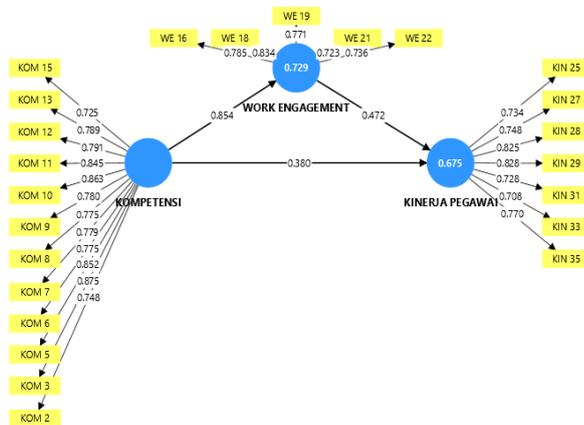
Hasil dan Pembahasan

Analisis Data Penelitian

Pengujian *Outer Model* dilakukan dengan mengevaluasi keandalan dan validitas konstruk, yang ditunjukkan melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Sedangkan hasil pengujian data *Inner Model* dilihat melalui *R-Square*. Selain itu pada pengujian data untuk mengetahui pengaruh antar variabel dilakukan pengujian nilai analisis jalur melalui *direct effect* dan *indirect effect*.

Pengujian Outer Model

Gambar 2. Outer Loadings



Sumber : Hasil Data *Smart PLS* Peneliti 2025

Berdasarkan hasil *outer loadings* menggunakan alat analisis *Smart PLS 4*, dengan hasil dari 35 indikator, tereliminasi sebanyak 11 indikator, sehingga terdapat sisa 24 indikator yang memiliki nilai *loadings* > 0.7. Hal ini menandakan semua indikator dinyatakan valid dalam mengukur konstraknya masing-masing.

Pengujian Construct Reliability and Validity

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,584
<i>Work Engagement</i> (M)	0,642
Kompetensi (X)	0,594

Sumber : Hasil Data *Smart PLS* Peneliti 2025

Seluruh variabel (konstruk) yang digunakan menunjukkan validitas yang baik, dikarenakan hasil nilai seluruh konstruk memiliki nilai AVE > 0.5.

Tabel 2. Nilai Realibilitas

Konstruk /Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.881	0.886
<i>Work Engagement</i> (M)	0.949	0.952
Kompetensi (X)	0.829	0.835

Sumber : Hasil Data *Smart PLS* Peneliti 2025

Berdasarkan hasil *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai realibilitas yang baik dikarenakan nilai yang dimiliki setiap konstruk melebihi 0.7. Sehingga disimpulkan bahwa data dapat diandalkan.

Pengujian Inner Model

Tabel 3. *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.675
<i>Work Engagement</i> (M)	0.729

Sumber : Hasil Data *Smart PLS* Peneliti 2025

Hasil pengolahan data kompetensi dan *work engagement* berdampak atas kinerja sebesar 0.675 atau 67,5%, sementara sisa lainnya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh konstruk lain misalnya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel *Work Engagement* sebesar 0.729 atau 72,9% dapat dipengaruhi



oleh Kompetensi. Sementara sisanya yaitu 27,1% disebabkan oleh variabel lain, seperti fleksibilitas kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab masalah penelitian saat ini. Yaitu bagaimana variabel *work engagement* dapat berperan sebagai mediator atas variabel kompetensi dan kinerja pegawai secara langsung atau tidak langsung.

Kaidah keputusan pengujian hipotesis dengan dilakukan perbandingan atas nilai t-hitung dengan t-tabel, atau *p-values* dengan *alpha*. Jika t-hitung > t-tabel, atau *p-values* < *alpha*. Maka Ho ditolak. T-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 1.673 yang diperoleh dari *alpha* 5% dan *degree of freedom* atau *df* = (n-2). Pada gambar 3 dan 4 menunjukkan *output* pengujian analisis jalur *direct effect* dan *indirect effect*.

Tabel 4. Direct Effect

Variabel	Original Mean	T Statistics	P values
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0.380	2.802	0.005
Kompetensi → Work Engagement	0.854	21.818	0.000
Work Engagement → Kinerja Pegawai	0.472	3.247	0.001

Sumber : Hasil Data *Smart PLS* Peneliti 2025

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh perhitungan analisis jalur secara langsung (*direct effect*) bahwa variabel kompetensi pada kinerja pegawai dengan nilai t-hitung (2.784) > t-tabel (1.673), atau nilai *p-values* (0.005) < *alpha* (0.05), menandakan Ho ditolak. Sehingga memiliki kesimpulan

variabel kompetensi berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Work Engagement

Hasil perhitungan analisis jalur secara langsung (*direct effect*) diperoleh bahwa variabel kompetensi terhadap *work engagement* dengan nilai t-hitung (21.818) > t-tabel (1.673), atau nilai *p-values* (0.000) < *alpha* (0.05), artinya Ho ditolak. Sehingga diartikan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan atas *work engagement*.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur secara langsung (*direct effect*) diperoleh bahwa variabel *work engagement* atas kinerja pegawai dengan nilai t-hitung (3.247) > t-tabel (1.673), atau *p-values* (0.001) < *alpha* (0.05), artinya Ho ditolak. Sehingga dapat diartikan, *work engagement* berdampak positif dan signifikan atas kinerja pegawai.

Tabel 5. Indirect Effect

Variabel	Original Mean	T Statistics	P values
Kompetensi → Work Engagement → Kinerja Pegawai	0.403	3.239	0.001

Sumber : Hasil Data *Smart PLS* Peneliti 2025

Work Engagement memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh pengujian analisis jalur secara *indirect effect* bahwa variabel kompetensi pada variabel kinerja pegawai melalui *work engagement* dengan nilai t-hitung (3.239) > t-tabel (1.673), atau *p-values* (0.005) < *alpha* (0.05), menandakan Ho ditolak. Sehingga memiliki kesimpulan bahwa kompetensi



pegawai yang tinggi akan berdampak atas meningkatnya kinerja pegawai, namun diiringi dengan *work engagement* pegawai yang baik terhadap pekerjaannya.

Pembahasan

Studi yang dilakukan menandakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di D'Glorious Crater Kamojang. Jika keterampilan, pengetahuan pegawai tinggi. Maka kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja pegawai juga akan meningkat. Temuan ini selaras dengan Kartikasari (2021) yang menunjukkan bahwa meningkatnya tingkat kompetensi karyawan akan berdampak positif pada peningkatan kinerjanya. Selain itu, berdasarkan teori Sedarmayanti (2017) bahwa kompetensi yang baik memungkinkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya akan sesuai dengan standar kerja organisasi. Krisnayanti, Widyani, dan Carina (2024) juga mengungkapkan bahwa kompetensi yang tercermin melalui keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar dan target perusahaan, berperan penting dalam mendorong peningkatan performa kerja pegawai.

Selain itu, variabel kompetensi juga mempengaruhi *work engagement* secara positif. Artinya, jika keterampilan, pengetahuan, citra diri pegawai tinggi, maka semangat dan dedikasi yang diberikan pegawai juga akan meningkat. Penemuan ini selaras dengan hasil studi Wardani & Fatimah (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki kontribusi dominan atas keterikatan kerja, khususnya pada aspek *vigor* dan *dedication*. Sementara itu, pada penelitian lainnya oleh Nasrul, Masdupi, dan Syahrizal (2020) menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berimbas pada kuatnya rasa keterikatan terhadap pekerjaannya.

Pada variabel *work engagement* terhadap kinerja pegawai juga memiliki pengaruh yang positif. Artinya, jika semangat pegawai meningkat, maka kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Bakker & Leiter (2010) dan Bantam (2022), pegawai yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya akan menunjukkan dorongan kuat untuk berkontribusi secara aktif, tidak hanya melalui sikap, tetapi juga ditunjukkan dengan rasa antusias yang tinggi untuk memberikan energi yang lebih dalam pekerjaannya. Selain itu, studi memiliki kesesuaian dengan Setyawati dan Nugrohoseno (2019) yang menemukan bahwa individu merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya cenderung memiliki fokus yang tinggi terhadap tanggung jawab dan selalu berusaha konsisten untuk meningkatkan performa kerjanya.

Variabel *work engagement* memediasi antara variabel kompetensi atas kinerja pegawai. Artinya kinerja yang dimiliki pegawai akan meningkat apabila kompetensi yang dimiliki tinggi, dan diiringi dengan tingkat *work engagement* yang tinggi. Jika kompetensi pegawai pada sisi pengetahuan, keterampilan dan citra diri tinggi, diiringi semangat yang tinggi, maka kinerja pegawai akan baik pada sisi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja. Temuan ini berbeda dengan Salsabila (2023) yang menyatakan *work engagement* memiliki dampak negatif serta tidak signifikan terhadap kompetensi dan kompensasi, sehingga tidak berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian ini, posisi *work engagement* sebagai pembahasan ranah manajemen sumber daya manusia yang belum banyak diteliti dalam konteks hubungan antara kompetensi dan kinerja, yang mengindikasikan pentingnya organisasi tidak



hanya mengembangkan kompetensi karyawan, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung *engagement*, agar tercapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan kompetensi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan atas kinerja pegawai, serta meningkatkan tingkat keterikatan kerja (*work engagement*). Di samping itu, *work engagement* juga terbukti berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, sekaligus berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

Secara empiris, hasil ini menegaskan bahwa pegawai di D'Glorious Crater Kamojang yang memiliki kompetensi tinggi akan mencapai tingkat kinerja optimal jika disertai dengan *work engagement* yang kuat terhadap pekerjaan mereka.

Disarankan bagi D'Glorious Crater Kamojang untuk menyusun pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kompetensi pegawai secara menyeluruh untuk menyelesaikan pekerjaan, apabila tidak memfokuskan perekrutan terhadap latar belakang pendidikan. Program ini dapat dirancang dalam bentuk pelatihan internal, yang nantinya akan berdampak terhadap semangat pegawai yang kuat untuk memberikan kontribusi terbaik terhadap kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja.

Bagi peneliti dan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, khususnya di D'Glorious Crater Kamojang, disarankan agar meneliti variabel lain yang dapat menunjang kinerja dan *work engagement* yang lebih baik, seperti temuan lapangan yaitu penempatan kerja, fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

Bantam, Dian Juliarti. 2022. "Perbedaan *Work Engagement* Antara Pegawai Negeri Sipil,

Karyawan Swasta, Tentara Nasional Indonesia Dan Karyawan Di Bawah Yayasan Militer." *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi* 11(1):24–34.

Bintoro, Bintoro, dan Daryanto Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. 1st Ed. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Budiyanto, Eko, And Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*. Edited By A. Mukhlis. Serang: Cv. Aa Rizky.

Cupiadi, Hedi, Dan Intan Purwa Kedaton. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Intan Cabang Utama Garut Kota Kabupaten Garut." *Jurnal Wacana Ekonomi* 15(03):1–7.

Dewangga, Theda Arafa, And Edy Rahardja. 2022. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah)." *Diponegoro Journal Of Management* 11(1):1.

Hidayat, Rahmat. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 5(1):16–23. Doi: 10.31294/Widyacipta.V5i1.8838.

Idawani, Cut, Said Musnadi, And Mahdani Ibrahim. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Work Engagement* Dan Implikasinya Pada Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 2(3):264–71.

Kartikasari, Anissa. 2021. "Pengaruh Kompetensi Sdm, Metode Pelatihan Dan Tingkat Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Moderasi (Pt Gujati 59 Utama Sukoharjo)." *Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.



- Krisnayanti, Ni Kadek Indah, Anak Agung Dwi Widyani, And Tiara Carina. 2024. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Koppas Srinadi Unit Percetakan Dan Konveksi." *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen* 11(2):86–103.
- Lumapow, Harold, Sarah Tombokan, Efvendi Robbi Sondakh, Subhan Hayun, And Miryam Theofilia Kolibu. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi *Human Resouses* (Hr) Bidang Pendidikan Di Era 5.0." *Jurnal Paradigma* 5(2):1–23. Doi: 10.53682/Jpjsre.V5i2.10496.
- Maswanto, Maswando, Sulaeman Suhendar, Irwan Prayitno, And Gofur Ahmad. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Um Jakarta Press.
- Nasrul, Elmi, Erni Masdupi, And Syahrizal. 2020. "The Effect Of Competencies And Job Stress On Work Engagement With Job Satisfaction As Mediating Variable." *Atlantis Press* 124(2016):717–30. Doi: 10.2991/Aebmr.K.200305.138.
- Nurhasan, Rohimat, Dan Daniyati Solehah. 2016. "Pengaruh Penerapan *Reward And Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pdam Tirta Intan Garut." *Jurnal Wacana Ekonomi* 16(01):038–044.
- Rohana Manalu, Asipola, Rinandar Thamrin, Muridha Hasan, And Deny Syahputra. 2021. "Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan." *Journal Of Economic And Management (Jecma)* 3(1):42–49. Doi: 10.46772/Jecma.V1i02.376.
- Safariningsih, Ratna Tri Hari, Mohammad Rizan, Agung Wahyu Handaru, Hamidah Hamidah, Suparno Suparno, And Corry Yohanna. 2024. *Work Engagement Teori Dan Praktik*. Vol. 3. Purbalingga: Cv. Eureka Media Aksara.
- Salsabila, Nada. 2023. "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Balai Pustaka (Persero) Dimediasi Oleh *Work Engagement*." Universitas Mercu Buana.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. 1st ed. edited by A. Anna. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyawati, Susi Mega, and Dwiarko Nugrohoseno. 2019. "Praktik Sdm, *Job Crafting Dan Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(3):619–28.
- Tiwa, M. Tellma. 2022. *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Lakeisha.
- Utami, Arvina, and Anggraini Sukmawati. 2019. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Work Engagement* Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan Di Bogor." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 9(1):10–21. doi: 10.29244/jmo.v1i1.25336.
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah, and Siti Fatimah. 2020. "Kompetensi Pekerja Dan Efeknya Terhadap *Work Engagement*: Riset Pada Pekerja Dengan *Horizontal Education Mismatch*." *Jurnal Psikologi Sosial* 18(1):73–85. doi: 10.7454/jps.2020.09.
- Yuwana, Frilia, and Arwin Sanjaya. 2022. "Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)." *Journal of Business Management Education* | 7(2):1–7.

