

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEGAWAI RETAIL DI JAKARTA

Marchela Yovanka Radista¹, Edalmen^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: marchela.115200364@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: edalmen@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 31-01-2024, revisi: 04-09-2024, diterima untuk diterbitkan: 10-10-2024

ABSTRAK

Kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya di lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini, kompetensi yang dimiliki karyawan didukung dengan keterlibatan yang dibina karyawan dalam bekerja yang berfungsi sebagai sarana dalam menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara profesional, efektif, dan efisien. Adapun tujuan dalam penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dihasilkan melalui *employee engagement* yang dibina pegawai *retail* di DKI Jakarta. Sampel yang diambil sebagai subjek penelitian adalah sejumlah 55 orang pegawai yang tersebar di sektor perusahaan *retail* di DKI Jakarta dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan pengisian kuesioner untuk menjawab pernyataan yang berkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan yaitu kompetensi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta *employee engagement* sebagai variabel mediasi/*intervening*. Hasil dari kuesioner yang ada kemudian diolah dengan teknik analisis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS v.4.0.9.8. Hasil dari penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa kompetensi karyawan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil yang serupa juga terjadi pada pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan yang berdampak pada peran *full* mediasi oleh *employee engagement*. Saran yang dapat diberikan adalah peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain dan berfokus pada penelitian dalam satu jenis perusahaan yang sama.

Kata Kunci: kompetensi, kinerja karyawan, *employee engagement*, pegawai *retail*, Jakarta

ABSTRACT

The performance exhibited by employees in fulfilling their responsibilities within the work environment is a crucial factor in determining the achievement of company goals. In this context, employee competencies are reinforced by the engagement they cultivate in their work, serving as a means to generate optimal performance. This, in turn, enables the professional, effective, and efficient realization of company objectives. The objective of this research is to ascertain the impact of employee competence on the performance generated through the engagement fostered by retail employees in DKI Jakarta. The research subjects, comprising 55 retail employees from various sectors in DKI Jakarta, were selected using simple random sampling techniques. They participated by completing questionnaires that addressed statements relevant to the research objectives. The collected questionnaire data were subsequently analyzed using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique with SmartPLS version 4.0.9.8. The findings of the research demonstrate that employee competence does not have a significant effect on employee performance. Additionally, the influence of employee competence on employee engagement is positive and significant. Similar positive and significant effects were observed in the impact of employee engagement on employee performance, indicating a full mediating role played by employee engagement in the relationship between employee competence and the performance achieved by retail employees in Jakarta. The recommendation for future researchers is to concentrate on studying inside the same type of company and adding more independent factors.

Keywords: competency, employee performance, *employee engagement*, retail employee, Jakarta

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Berdasarkan informasi survei Bank Indonesia terhadap pelaku usaha di industri ritel, dapat diketahui bahwa selama triwulan I tahun 2023, khususnya pada bulan April, angka indeks penjualan riil industri ritel mengalami peningkatan sebesar 242,9 poin sehingga menghasilkan perkiraan angka penjualan sebesar 234,2 pada bulan Mei 2023.

Meski demikian, nilai indeks penjualan yang ada mengalami penurunan pada sejumlah subsektor, khususnya pada subsektor kendaraan bermotor, teknologi informasi dan komunikasi, suku cadang dan aksesoris, serta perlengkapan rumah tangga lainnya. Berdasarkan nilai Indeks Kepercayaan Industri (IKI) pada Juli 2023, industri ritel diketahui kembali mengalami penurunan kinerja, meskipun telah mengalami peningkatan pada April 2023.

Berhubungan dengan hal tersebut, karyawan perlu untuk melakukan pengembangan terhadap kompetensi dirinya agar dapat mengoptimalkan *employee engagement* dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Luturmas (2022), kompetensi pada dasarnya berpengaruh signifikan terhadap tingkat keterikatan karyawan, tepatnya pada saat individu yang berkompeten akan berperan aktif dalam setiap tugas yang diberikan sehingga mencapai kinerja yang dapat sejalan dengan tujuan perusahaan. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Ratnawati (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan mempunyai dampak besar terhadap peningkatan kinerja perusahaan yang dapat dilihat pada saat karyawan memahami perannya dalam perusahaan sehingga dirinya akan memanfaatkan kompetensi diri dalam bekerjasama dengan rekan kerja dalam rangka mencapai kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan.

Kajian teori

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan oleh Wahono (2019) sebagai kemampuan seorang karyawan melalui sikap dan perilakunya yang disesuaikan dengan jabatannya dalam operasional perusahaan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hersey & Banchard (1993) mengemukakan bahwa dalam mencapai kompetensi secara optimal yang dimuat dalam indikator *establishing, aggressive, persuading, manipulative, committing, dependent, attending*, dan *avoidance*.

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*)

Employee Engagement atau keterlibatan karyawan merupakan sebuah bentuk partisipasi yang karyawan lakukan dengan memberikan pendapat kepada kinerja perusahaan maupun kinerja antar karyawan dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan untuk mencapai optimalisasi kinerja perusahaan Abram (2022). Teori Maslow yang terdapat dalam buku John (1995) mengemukakan suatu teori mengenai hierarki kebutuhan yang terbagi ke dalam 5 tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan perlindungan, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri yang memuat indikator *disengaged, not engaged, almost engaged, engaged*, dan *highly engaged*.

Kinerja karyawan

Sumanti *et al.* (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai berdasarkan wewenang dan tanggungjawab yang telah ditetapkan untuk mencapai optimalisasi produktivitas perusahaan. Mathis & Jackson (2010) mengemukakan sebuah teori dimana indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*).

Kaitan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kompetensi pegawai digunakan untuk meningkatkan kinerja sehari-hari. Apabila seorang pegawai mempunyai kompetensi yang terbaik, maka karyawan tersebut dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, yang tentunya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto et al. (2021), Budiprasetya & Johannes (2021), Fransisca & Adiputra (2019), Herlambang (2018), Umar (2022), Wicaksono (2019), dan Wijaya & Ie (2021) yang memiliki hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2022) dapat diketahui bahwa kompetensi dinilai tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kaitan antara kompetensi terhadap *employee engagement*

Employee engagement pada hakekatnya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dikarenakan *employee engagement* diperlukan dalam menunjang kompetensi yang dimiliki pegawai agar dirinya dapat berpartisipasi aktif dalam membina lingkungan kerja yang positif, profesional, dan produktif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiprasetya & Johannes (2021), Herawaty & Cahyadi (2020), Luturmas (2022), dan Tyas (2020) yang memiliki hasil serupa yaitu bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

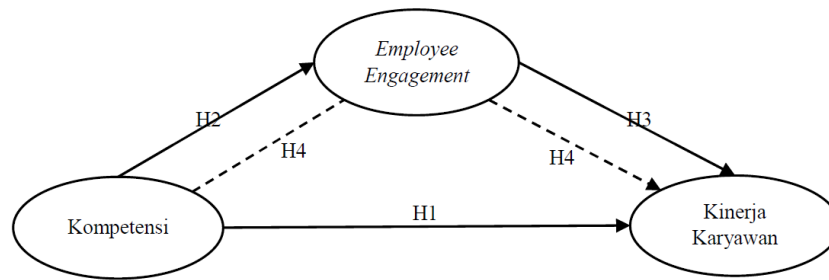
Kaitan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Keterlibatan karyawan memengaruhi kinerja karyawan yang dapat diketahui pada saat pekerja secara aktif berkontribusi terhadap keberlanjutan perusahaan, karyawan tersebut dapat memberikan saran dan informasi yang relevan untuk digunakan dalam membantu menyelesaikan masalah di lingkungan kerja dengan cepat dan akurat, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga memungkinkan untuk mencapai efisiensi kerja. Jurnal penelitian yang mendukung kaitan antar kedua variabel berasal dari Budiprasetya & Johannes (2021), Fetriah & Hermingsih (2023), Khasanah (2019), serta Tafsir (2022) yang memiliki hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Le (2021) serta Munparidi (2020) dapat diketahui bahwa pada hasil penelitian yang dilakukan *employee engagement* berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kaitan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi

Mencermati hubungan antara kompetensi karyawan dengan keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja karyawan—yang dalam hal ini dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan—dapat diketahui bahwa apabila seorang karyawan memiliki landasan kompetensi yang kuat dan didorong dengan keterlibatan yang diberikannya bagi organisasi dirinya akan mampu mengoptimalkan kinerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemahaman tersebut serupa dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Budiprasetya & Johannes (2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui *employee engagement* yang berperan sebagai *partial mediator*.

Berdasarkan definisi dan kaitan antar variabel yang telah dikemukakan, maka model penelitian yang dapat dibuat sebagai landasan penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang dapat dibuat dinyatakan sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement*.

H3: *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausal dengan sampel penelitian yang berasal dari pegawai *retail* di DKI Jakarta yang berjumlah 55 orang melalui teknik pengambilan sampel *simple random sampling* dan pengambilan data yang berasal dari kuesioner untuk diolah menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* melalui aplikasi SmartPLS versi 4.0.9.8.

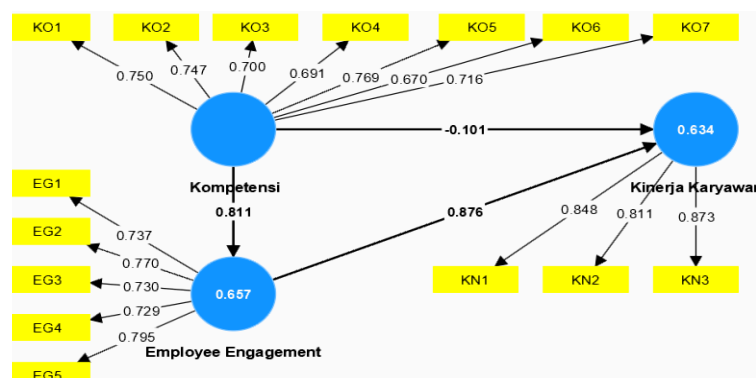
Pengujian *outer model* berasal dari hasil uji validitas yang diketahui melalui nilai *outer loading* dan AVE dengan ketentuan nilai lebih dari 0,5. Selain itu, agar variabel dapat dinyatakan reliabel, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan ketentuan nilai *alpha cronbach* yang memiliki nilai lebih besar dari 0,6 dan *composite reliability* dengan ketentuan nilai lebih besar dari 0,7.

Adapula pengujian terhadap *inner model* untuk membuktikan hipotesis yang ada melalui nilai koefisien determinasi (R^2), *path coefficients*, dan *effect size* (f^2). Hasil pengujian hipotesis secara positif/negatif dapat diterima dengan ketentuan bahwa dalam *path coefficients* dan *specific indirect*, nilai *t-statistic* berada di atas 1,96 serta nilai *p-value* yang berada dibawah 0,05.

3. HASIL DAN DISKUSI

Hasil uji validitas

Uji validitas dapat diketahui melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan ketentuan bahwa nilai yang dihasilkan harus lebih dari 0,5 Hair (2019).



Gambar 2. Output outer loadings (setelah eliminasi)

Sumber: Smart PLS 4.0.9.8

Berdasarkan Gambar 2, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *outer loadings* lebih besar dari 0,5 yang menandakan bahwa hasil dari variabel kompetensi (X), *employee engagement* (M), dan kinerja karyawan (Y) layak untuk dapat dinyatakan sebagai data yang valid.

Selain itu, apabila ditinjau secara lebih lanjut, melalui Gambar 2, dapat diketahui bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan berada pada nilai *original sample* sebesar -0,101; pengaruh kompetensi terhadap *employee engagement* berada pada nilai *original sample* sebesar 0,811; serta pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan berada pada nilai *original sample* sebesar 0,876.

Selain melalui ketentuan terhadap nilai *outer loading*, untuk dapat menyatakan bahwa data yang ada termasuk sebagai data yang valid dan reliabel, peneliti melakukan uji terhadap nilai AVE (*Average Variance Extracted*), *Cronbach's Alpha*, serta *Composite Reliability* dengan hasil sebagai berikut:

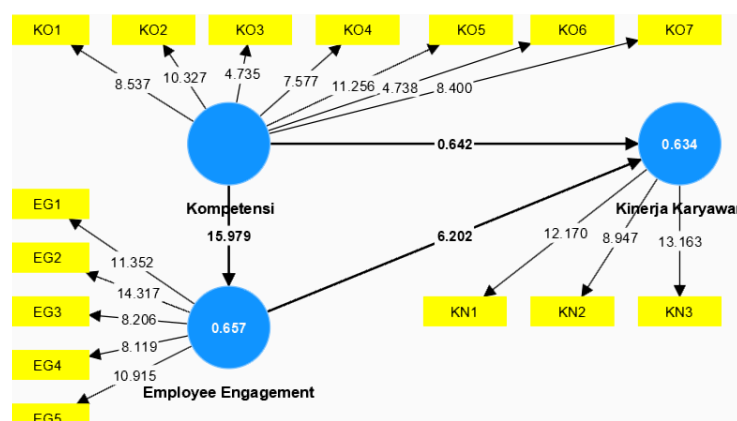
Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas
 Sumber: Smart PLS 4.0.9.8

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompetensi	0,520	0,850	0,865
<i>Employee Engagement</i>	0,567	0,809	0,815
Kinerja Karyawan	0,713	0,798	0,802

Berdasarkan Hair (2019) yaitu dengan nilai AVE dari setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5; nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6; serta nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7, maka dapat diketahui bahwa setiap variabel yang digunakan sebagai objek penelitian mampu dinyatakan secara valid dan reliabel.

Pada pengujian terakhir, peneliti melakukan uji hipotesis yang digunakan untuk mengukur nilai pengaruh antar variabel untuk dapat mengetahui hasil dari penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian yang dilakukan.

Hasil uji hipotesis



Gambar 3. Hasil pengujian *bootstrapping*
 Sumber: Smart PLS 4.0.9.8

Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping*, maka nilai *t-statistic* yang dapat diketahui dari hasil penelitian dinyatakan melalui Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji hipotesis
Sumber: Smart PLS 4.0.9.8

Hipotesis	Original Sample	T-Statistic	P-Values	Hasil
Kompetensi → Kinerja Karyawan	-0,101	0,642	0,521	Ditolak
Kompetensi → <i>Employee Engagement</i>	0,811	15,979	0,000	Diterima
<i>Employee Engagement</i> → Kinerja Karyawan	0,876	6,202	0,000	Diterima
Kompetensi → <i>Employee Engagement</i> → Kinerja Karyawan	0,710	5,191	0,000	Diterima

Melalui Tabel 2, analisis data yang dapat dibuat adalah menggunakan teori Hair (2019) yang menyatakan bahwa agar suatu hipotesis dapat diterima, hasil penelitian harus memiliki nilai *t statistic* yang lebih besar dari 1,96 dan *p-values* yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian hipotesis

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *original sample* sebesar -0,101 yang menandakan bahwa setiap peningkatan akan kompetensi yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Selain itu, melalui nilai *t-statistics* sebesar 0,642 dan nilai *p-values* sebesar 0,521 dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan, sehingga H1 ditolak.

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengaruh kompetensi terhadap *employee engagement* memiliki nilai *original sample* sebesar 0,811 yang menandakan bahwa setiap peningkatan terhadap kompetensi mampu meningkatkan *employee engagement*. Selain itu melalui nilai *t-statistics* sebesar 15,979 dan *p-values* sebesar 0,000 dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap *employee engagement*, sehingga H2 diterima.

H3: *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *original sample* sebesar 0,876 yang menandakan bahwa setiap peningkatan akan keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkannya. Selain itu melalui nilai *t-statistics* sebesar 6,202 dan *p-values* sebesar 0,000 dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

H4: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, *employee engagement* mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,710 yang menandakan bahwa setiap peningkatan kompetensi karyawan apabila didukung dengan keterlibatannya dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, melalui hasil uji *t-statistics* yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 5,191 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* secara positif dan signifikan. Dalam hal ini, dapat diketahui pula bahwa *employee engagement* menjadi *full mediator* bagi pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga H4 diterima.

Diskusi

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dikarenakan seorang pegawai dengan kompetensi diri yang tinggi belum tentu mampu memberikan kontribusi yang besar kepada organisasi dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kompetensi diri yang rendah, sehingga hal tersebut menandakan bahwa

kinerja yang dihasilkannya tidak dapat disebut sebagai kinerja yang optimal. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang (2018); Umar (2022); dan Yanti (2022). Namun, bertolakbelakang dengan hasil yang ada, Fransisca & Adiputra (2019), Wicaksono (2019), dan Wijaya & Ie (2021) yang memiliki hasil penelitian dengan kompetensi yang dinilai mampu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi terhadap *employee engagement*

Hubungan antara keterikatan karyawan dengan kompetensi menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal tersebut dikarenakan apabila seorang pegawai mampu meningkatkan kompetensi, dirinya akan semakin mampu dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan kesejahteraan perusahaan. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawaty & Cahyadi (2020); Luturmas (2022); dan Tyas (2020) yang memiliki hasil penelitian dengan kompetensi yang dinilai mampu memberikan pengaruh secara positif terhadap *employee engagement*.

Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah *employee engagement*. Hal ini dikarenakan keterlibatan karyawan dalam perusahaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai tujuannya melalui hubungan positif yang dibina antar rekan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2021); Khasanah (2019); dan Tafsir (2022). Sedangkan, Munparidi (2020), memiliki hasil penelitian bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*

Terakhir, yaitu pada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai *mediator*, pengaruh yang dihasilkan bersifat positif dan signifikan. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa *employee engagement* berperan sebagai *full mediator* karena dapat mengubah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menjadi signifikan. Penelitian ini didukung oleh Budiprasetia & Johannes (2021) yang memiliki hasil serupa, namun memiliki perbedaan pada *employee engagement* dalam penelitian yang memiliki peran sebagai *partial mediator* dalam pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.
- c. *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* yang berperan sebagai *full mediator*.

Saran

Saran yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Menambahkan variabel independen lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kompensasi, perilaku organisasi, serta kepuasan kerja.
- b. Melakukan penelitian yang berfokus pada salah satu perusahaan sektor retail di DKI Jakarta serta menambah jumlah sampel yang lebih beragam.

REFERENSI

- Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 3(3), 240–245.
- Ardianto, E. N., Sukwika, T., & Suesilowati, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Humas Fraksi PKS DPR RI. *Journal of Applied Management Research*, 1(2), 119–127. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i2.354>
- Budiprasetia, A. & Johan Lo, S. (2021). Mediation Acts from Employee Engagement which Affects the Employee Competencies and Innovative Work Behaviour on Employee Performance at PT. Tetra Pak Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 680–688. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.818>
- Fetriah, D., & Hermingsih, A. (2023). The effect of perceived organizational support, work motivation, and competence on employee performance mediated by employee engagement. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(1), 22–33. <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i1.2023>
- Fransisca, M. & Adiputra, I. G. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(4), 900–908. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6588>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Herawaty, M. T., & Cahyadi, C. (2020). Pengaruh penilaian kinerja dan kompetensi terhadap employee engagement PT. Smart Solution Bekasi. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 48–58. <https://doi.org/10.32938/jie.v2i2.559>
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2018). Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182–202.
- Hersey, P., & Banchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior : utilizing human resources* (K. E. Dackow (ed.); Escondido.). Prentice-Hall International Editions.
- John, A., Wagner, J., & Hollenbeck, R. (1995). *Management and organizational behavior*.
- Khasanah, N. L. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel pemediasi studi di BPRS Yogyakarta. 3(1), 10–27.
- Luturmas, Y., Wirjawan, T. W., & Arta, D. N. C. (2022). Pengaruh kompetensi dan reward terhadap employee engagement melalui perceived organizational di Raffana Kids Store. 1, 1–14.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Munparidi, A. J. S. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan voice behaviour sebagai variabel intervening (studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–13.
- Sumanti, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. . (2018). Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Fifgroup Cab. Manado. *Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–7.
- Tafsir, M., Kamase, J., Sukmawati, S., & Arfah, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, perilaku inovatif dan employee engagement terhadap

- kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening variable di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng.
- Tyas, A. A. W. P. (2020). Effect of organizational culture, employee competency on self efficacy and employee engagement in human resources development agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia. *Kresna Social Science and Humanities Research*, 1(October), 1–12. <https://doi.org/10.30874/ksshr.11>
- Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada TK Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal the Manusagre*, 2(1), 194–203.
- Wahono, T., Aryati, I., & Hartono, S. (2019). Pengaruh kedisiplinan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 168–175. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.475>
- Wicaksono S, H. (2019). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).
- Wijaya, N. & Ie, M. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Kinerja pada McDonald di Jakarta Barat: Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 196–203. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11305>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (studi kasus pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.