

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF HUMAN CAPITAL, COMPETENCE
AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF
THE TRANSPORTATION SERVICE AT UPT ORGANIZER OF
GOVERNMENT-OWNED SHIP SERVICES
ARU ISLANDS REGENCY***

**ANALISIS PENGARUH HUMAN CAPITAL, KOMPETENSI DAN EMPLOYEE
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA DINAS PERHUBUNGAN PADA UPT
PENYELENGGARA JASA KAPAL MILIK PEMERINTAH KABUPATEN
KEPULAUAN ARU**

Simon A.E, Samloy¹, Novaline Lewaherilla², Ferdy Leuhery³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Pattimura

Email: ferdyleuhery12@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine whether or not there is an influence of human capital, competency and employee engagement on the performance of Transportation Service employees at the Aru Islands Regency Government Ship Service Organizer. The data collection method is by distributing questionnaires to employees at the Transportation Service at the Aru Islands Regency Government Ship Service Organizer. The population of this study was 53 employees, while the sample used a saturated sample, where the entire population was used as the research sample, namely 53 employees. The analytical method used is multiple linear regression analysis using IBM SPSS 29. The research results which were tested partially show that human capital has a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on employee performance, employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. Transportation Service at the Aru Islands Regency Government Ship Service Organizer.

Keywords: *Human Capital, Competency, Employee Engagement, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *human capital*, kompetensi dan *engagement* pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru. Metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioener kepada pegawai di Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru. Populasi penelitian ini adalah 53 pegawai, sedangkan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu 53 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 29. Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *engagement* pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru

Kata Kunci : *Human Capital, Kompetensi, Engagement Pegawai, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, merupakan sumber dari sebuah bisnis dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana sumber daya manusia ini bertanggung jawab atas kemajuan dan kemunduran sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu organisasi sangat diperhatikan. dalam upaya untuk memenuhi tujuan organisasi kedepannya.

Pengembangan sumber daya manusia organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila di dukung oleh kinerja yang baik dari para karyawan. Pada hakekatnya adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan dan mengolah tenaga kerja atau karyawan, sehingga diperoleh kinerja yang tinggi (Hidayah dan Pribadi, dalam Achmad, 2023).

Mukminin dkk (2023) menyatakan bahwa perusahaan dituntut untuk menyiapkan strategi-strategi yang nantinya akan diimplementasikan demi keberlangsungan usahanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan kinerja bisnis.

Penilaian kinerja berbasis human capital merupakan hal yang tepat di zaman yang terus berkembang ini. Human capital adalah salah satu komponen utama modal intelektual (intellectual capital) yang dimiliki perusahaan. Human capital tidak memosisikan karyawan sebagai modal layaknya mesin, tetapi justru bisa membantu pengambilan keputusan serta memfokuskan pembangunan karyawan dalam rangka peningkatan mutu perusahaan (Sukoco dan Prameswari, dalam Mukminin, 2023).

SDM adalah capital yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Keunggulan SDM dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu perusahaan antara

lain: kemampuan inovasi dan entrepreneurship, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan. (Mathis, dalam kasmawati, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya (Abbas dkk, 2021).

Dengan adanya kompetensi yang ada dalam setiap karyawan dapat membantu karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tujuan dari organisasi. Kompetensi memberikan pengalaman yang lebih mendalam dan memperluas kemampuan yang dimiliki. Dalam melakukan pekerjaan, tugas dan tanggungjawab setiap karyawan apabila dilakukan setiap hari dan terus menerus akan memberikan keterampilan, kecepatan dan ketepatan yang lebih baik (Zarvedi et al dalam Kurdi dan Abrar, 2022).

Perusahaan adalah sebuah sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Hutagalung dkk dalam Pratiwi dan Fatoni, 2023). Peranan sumber daya manusia sangat krusial pada penentuan tujuan, karenanya sumber daya manusia disebut sebagai aset berharga yang dimiliki perusahaan (Pradnyani & Rahyuda, dalam Pratiwi dan Fatoni, 2023). Keterlibatan karyawan dalam perusahaan dapat memotivasi mereka untuk bekerja dan bersaing.

Menurut Gallup (dalam Savitri dkk, 2023), untuk mendapatkan karyawan yang memiliki performa yang tinggi dalam bekerja

bila karyawan tersebut menunjukkan rasa terikat (engagement) dengan Perusahaan.

Human Capital

Human capital atau HC merupakan bagian atau departemen dalam suatu perusahaan dan pemikiran ini menjadikan personel sebagai kunci berjalannya suatu perusahaan, bukan sekedar pendukung untuk memperoleh keinginan tetapi memiliki titik fokus untuk memaksimalkan kemampuan dan kompetensi karyawan agar strategi perusahaan tetap terjaga untuk berjalan lancar dan sebagaimana visi misionernya (Nurrohmah & Cahyani, dalam Anam dkk, 2023).

Indikator Human Capital

- a) Pengetahuan
- b) Keahlian
- c) Kemampuan
- d) Ketrampilan
- e) Kreativitas

Kompetensi

Kompetensi memberikan pengalaman yang lebih mendalam dan memperluas kemampuan yang dimiliki. Dalam melakukan pekerjaan, tugas dan tanggungjawab setiap karyawan apabila dilakukan setiap hari dan terus menerus akan memberikan keterampilan, kecepatan dan ketepatan yang lebih baik (Zarvedi et al dalam Kurdi dan Abrar, 2022)

Indikator Kompetensi

- a) Karakter Pribadi
- b) Konsep Diri
- c) Motif
- d) Pola Perilaku
- e) Sifat

Engagement Pegawai

Macey & Schneider (dalam Harsono, 2023) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah suatu keterlibatan, komitmen, antusiasme,

energi, dan kontribusi terhadap perusahaan.

Karyawan membutuhkan kapasitasnya untuk terlibat dalam system operasional suatu perusahaan, keterlibatan karyawan adalah tentang sebuah komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan tujuan yang ingin dicapai (Sucahyowati & Hendrawan, dalam Harsono, 2023).

Indikator Engagement Pegawai

- a) Vigor
- b) Dedication
- c) Absorption

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Widodo (dalam Rahmawati, 2023) adalah merupakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator Kinerja

- a) Kualitas Kerja
- b) Ketepatan waktu
- c) Inisiatif
- d) Kemampuan
- e) Komunikasi

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian menurut Umar dalam I Made (2019), adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dan komprehensif mengenai hubungan antar variable-variabel yang disusun sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset.

Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian (Suharyadi dalam Jafar (2021)). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kepulauan Aru yang berjumlah 53 orang pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru

Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Suharyadi dalam Sugiyono (2011)). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel, sampel penelitian sebanyak 53 orang pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian (Sugiyono, 2011). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (angket)

Metode angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Studi Pustaka

Mempelajari literatur-literatur yang terdahulu mengenai penelitian ini dan menjadikannya sebagai sumber rujukan atau pustaka.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas, yang artinya variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel independen adalah *Human Capital* (X_1), *Kompetensi* (X_2), *Engagement Pegawai* (X_3)

2. Variabel terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat, yang berarti variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019)

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi *software* IBM SPSS.29

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independen*) terhadap satu variabel terikat (*dependen*) (Siregar, 2010).

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang

ditimbulkan antara growth mindset, fixed mindset, self efficacy terhadap Grit Akademik pada mahasiswa Teknik industri angkatan 2020 Universitas Pattimura Ambon secara parsial dengan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Signifikan Parameter Individual/ Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig.

$< 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh signifikan, atau sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Pada pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan untuk membuktikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yakni pengaruh Kompetensi *Hard Skill* (X_1), Pelatihan (X_2), Penerapan Teknologi Informasi (X_3), terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients(B)</i>	t hitung	Sig.	Keterangan
Constant	2.302			
<i>Human Capital</i> (X_1)	0.369	7.272	0.000	Signifikan
Kompetensi (X_2)	0.205	6.020	0.009	Signifikan
<i>Engagement</i> Pegawai (X_3)	0.487	8.441	0.000	Signifikan
R	0.914			
R Square	0.836			
Adjusted R Square	0.826			
F hitung	83.007			
Sign. F	0.000			

Sumber : data (diolah) Tahun 2024

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program IBM SPSS 29 dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.369X_1 + 0.205X_2 + 0.487X_3 + e$

Pengujian Hipotesis

Guna membuktikan apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka dilakukan suatu analisis dengan metode uji t. Berikut ini adalah tabel yang

menunjukkan hasil uji t dan besarnya t tabel pada signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Nilai	Status
1.	Di duga terdapat pengaruh positif antara <i>Human Capital</i> secara partial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru	t hitung = 7.272 t tabel = 1.675 Sig = 0.000	(H1 diterima)
2.	Di duga terdapat pengaruh positif antara kompetensi secara partial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru	t hitung = 6.020 t tabel = 1.675 Sig = 0.009	(H2 diterima)
3.	Di duga terdapat pengaruh positif antara <i>engagement</i> pegawai secara partial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru	t hitung = 8.441 t tabel = 1.675 Sig = 0.000	(H3 diterima)

Sumber: Data Primer diolah 2024

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru

Variabel *Human Capital* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 7,272 Nilai ini lebih besar dari t tabel ($7,272 > 1.675$). Selain itu nilai Sig $0.000 < 0.05$ Berdasarkan hasil uji statistic *human capital* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru. Jadi dapat dijelaskan bahwa dengan meningkatkan *human capital*, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru akan meningkat

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Patmawati (2021) melakukan penelitian berjudul pengaruh human capital dan struktur capital terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten takalar.. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 43 orang

pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial human, relational capital) dan Struktur capital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru

Berdasarkan hasil uji statistic Variabel kompetensi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 6.020 Nilai ini lebih besar dari t tabel ($6.020 > 1.675$). Selain itu nilai Sig $0.009 < 0.05$ Berdasarkan hasil uji statistik kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru.

Dapat dijelaskan bahwa bila kompetensi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru. Bahwa dengan memiliki

kemampuan untuk memilah dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain akan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Surtianni dkk (2022) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sespim lemdiklat kepolisian Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama yang disebar kepada 62 responden dari total populasi 159 orang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Engagement* Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru.

Variabel *Engagement* Pegawai (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 8.441 Nilai ini lebih besar dari t tabel ($8.441 > 1.675$). Selain itu nilai Sig $0.000 < 0.05$ Berdasarkan hasil uji statistik *Engagement* Pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru.

Dapat dijelaskan bahwa bila *engagement* pegawai ditingkatkan secara baik dan benar maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru akan meningkat. bahwa dengan tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Armilasari dkk (2023) dengan judul analisis employee engagement dan gaya kepemimpinan transformasional melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian kantor cabang pembantu pabaeng-baeng di makassar. Untuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data

menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), serta analisis sobel test. Hasil penelitian bahwa employee engagement dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. *Human Capital* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru, *Human Capital* yang ditingkatkan dan dilakukan dengan baik akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru
2. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru. Kompetensi yang ditingkatkan akan meningkatkan kinerja Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru.
3. *Engagement* pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru. *Engagement* pegawai yang ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D. (2021). Pengaruh Human Capital, Kompetensi Dan insentif Terhadap

- Kinerja Perusahaan (Studi Pada Pt. Safaat Musma Indah). *Jbk (Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kwirausahaan)*, 10(2), 119-126.
- Achmad, S. H. (2023). The Effect Of Competency, Motivation, And Organizational Culture On The Employee Performance At The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia. *The Journal of Business on Hospitality and Tourism (JBHOST)*, Vol. 2, No. 1. <https://jbhost.org/jbhost/index.php/jbhost/article/view/48>
- Anam, M. C. (2023). Human Capital: Kompetensi Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Di Umkm Tas Kecamatan Tanggulangin. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 394-408. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31528>
- Harsono, N. D. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Kcp Mandiri Universitas Jember. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 219-227.
- Indra P, I. made, & Cahyaningrum, I. (2019). Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian. Deppublish Publisher.
- Kurdi, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 115-120
- Kusmawati, Y. (2017). Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal Of Applied Business And Economics* 3(4), 265-280.
- Mukminin, A. U. (2023). Pengaruh Human Capital Readiness Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Transmisi Makassar. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum (JADBISFISH)*, 2(1), 111-120.
- Pratiwi, J. A. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)* 11(1), 432- 444.
- Rahmawati, D. (2023). *Anteseden Dan Konsekuensi Employee Engagement Sumber Daya Manusia Bappeda Provinsi Jateng* Universitas Islam Sultan Agung]. Semarang.
- Savitri, C. A. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 14(2), 110124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Sugiyono. 2011, 2017,2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta