

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL X BANDUNG

PROYEK AKHIR

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat

Dalam menempuh studi pada

Program Diploma IV



Disusun Oleh :

CUT MELATI TASYA SALSABILA

Nomor Induk : 201923374

**JURUSAN HOSPITALITI
PROGRAM STUDI
PENGELOLAAN PERHOTELAN**

**POLITEKNIK PARIWISATA NHI
BANDUNG
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI/PROYEK AKHIR/TUGAS AKHIR

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL X BANDUNG

NAMA : CUT MELATI TASYA SALSABILA
NIM : 201923374
JURUSAN : HOSPITALITI
PROGRAM STUDI : PENGELOLAAN PERHOTELAN

Pembimbing Utama,



Dr. ER Ummi Kalsum, M.M.Par., CHM., CHRMP
NIP. 19730723 199503 2 001

Pembimbing Pendamping,



Ita Maemunah, S.ST.Par., MM.Par., CHE
NIP. 19761226 201101 2 003

Bandung, Agustus 2023

Mengetahui,

Kabag. Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerjasama,



Ni Gusti Made Kerti Utami., BA., MM.Par., CHE.
NIP. 19710316 199603 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI/PROYEK AKHIR/TUGAS AKHIR

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL X BANDUNG

NAMA : CUT MELATI TASYA SALSABILA
NIM : 201923374
JURUSAN : HOSPITALITI
PROGRAM STUDI : PENGELOLAAN PERHOTELAN

Pembimbing Utama,



Dr. ER Ummi Kalsum, M.M.Par., CHM., CHRMP
NIP. 19730723 199503 2 001

Pembimbing Pendamping,



Ita Maemunah, S.ST.Par., MM.Par., CHE
NIP. 19761226 201101 2 003

Penguji I,



Drs. Rachmat Mulyawan, M.M.Par.
NIP. 19620129 199203 1 001

Penguji II,



Dr. Mohamad Liga Suryadana, M.Si.
NIP. 19600504 198503 1 001

Bandung, Agustus 2023

Mengetahui,

Kabag. Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerja Sama

Ni Gusti Made Kerti Utami., BA., MM.Par., CHE.
NIP. 19710316 199603 2 001

Menyetujui,

Direktur Politeknik NHI Bandung

Andar Danova L. Goeltom, S.Sos., M.Sc., CHE
NIP. 19710506 199803 1 001



MOTTO

“The best way to get started is to quit talking and begin doing.”

- Walt Disney -

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Dedicated to my beloved family,
who always be there and
send me endless pray, support and love.**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Cut Melati Tasya Salsabila
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 26 Mei 2001
NIM : 201923374
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan
Jurusan : Hospitaliti

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Proyek Akhir yang berjudul:

“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL X BANDUNG”

ini adalah hasil karya dan penelitian saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan, kutipan, kolusi oleh orang atau pihak lain atau cara apapun yang tidak sesuai dengan kaidah akademik Politeknik Pariwisata NHI Bandung dan kaidah etika yang kuat dalam komunitas ilmiah, kecuali sebagaimana diarahkan oleh Tim Pembimbing.

2. Proyek kelulusan ini tidak memuat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang atau pihak lain, kecuali dinyatakan secara tertulis dalam naskah dengan mengacu pada sumber dan nama penulis serta dalam daftar pustaka yang dicantumkan.
3. Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, apabila naskah Proyek Akhir ini dan/atau ada yang menyatakan keaslian naskah ini mengandung pelanggaran terhadap hal tersebut di atas atau melanggar etika ilmiah, maka saya menyatakan demikian, bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh akibat karya ini dan sanksi lainnya sesuai dengan standar yang berlaku di Politeknik Pariwisata NHI Bandung dan peraturan terkait lainnya.
4. Demikian Surat Pernyataan ini saya rancang dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 27 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Cut Melati Tasya Salsabila
201923374

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti *employee engagement*, kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh *employee engagement* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel X Bandung. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk penelitian ini, dengan responden sejumlah 40 orang yang merupakan seluruh karyawan di Hotel X Bandung. Data diolah dengan menggunakan *software SPSS Statistics* versi 27 for *Macintosh*. Hasil analisis deskriptif menemukan total nilai rata-rata untuk *employee engagement* senilai 3,8109 yang dapat dikategorikan baik, sementara nilai rata-rata untuk kinerja karyawan dikategorikan baik senilai 4,1203. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,618 atau 61,8%, yang berarti *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel X Bandung sebesar 61,8%, sedangkan sejumlah 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar penelitian ini. Rekomendasi yang dapat diimplementasikan sebagai usaha dalam meningkatkan *employee engagement* di Hotel X Bandung ialah dengan meningkatkan kompensasi baik materiil maupun non materiil, memberikan pelatihan kompetensi secara rutin dan kesempatan pengembangan karir yang merata, memberikan umpan balik atas hasil kerja karyawan, serta lebih menjalin keakraban antara sesama karyawan, dengan melakukan hal-hal tersebut maka diharapkan karyawan dapat lebih terikat dengan perusahaan.

Kata kunci : *employee engagement*, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine employee engagement, employee performance, and determine how much the influence of employee engagement (X) on employee performance (Y) at Hotel X Bandung. This study used a quantitative approach which is the response from 40 respondents who were all employees at Hotel X Bandung. Data were processed using the statistical analysis tool SPSS Statistics software version 27 for Macintosh. The descriptive analysis result found that mean for employee engagement was 3,8109 which could be categorized as good, while mean for employee performance was 4,1203 and categorized as good. The results of determination test showed R Square value of 0.618 or 61.8%, meaning that employee engagement affects employee performance at Hotel X Bandung by 61,8%, while the rest 38,2% is influenced by other factors outside of this study. Recommendations that can be implemented as an effort to increase employee engagement at Hotel X Bandung are to increase compensation both materially and non-materially, provide regular competency training and equal opportunities for career development, provide feedback on employee work results, and establish more solidarity between employees, by doing these things it is expected that employees can be more engaged to the company.

Keywords : employee engagement, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan Proyek Akhir yang berjudul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL X BANDUNG”** dengan lancar dan tepat waktu. Proyek Akhir ini ditulis sebagai salah satu syarat akademis dalam menyelesaikan program Diploma IV Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Jurusan Hospitaliti di Politeknik Pariwisata NHI Bandung.

Penulis mengucapkan terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu, dan memberi motivasi saat penulis menyusun Proyek Akhir ini. Ucapan terima kasih dan rasa hormat yang sebesar-besarnya atas bantuan, dukungan serta bimbingan penulis haturkan kepada :

1. Bapak Andar Danova L. Goeltom, S.Sos, M.Sc selaku Direktur Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
2. Ibu Ni Gusti Made Kerti Utami., BA., MM.Par., CHE selaku Kepala Bagian Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerjasama di Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
3. Bapak Pudir Saepudin, S.ST.Par., MP.Par., CHE selaku Ketua Jurusan Hospitaliti Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
4. Ibu Dr. ER Ummi Kalsum, M.M.Par., CHM., CHRMP selaku Pembimbing Utama yang sudah membantu selama proses penyusunan Proyek Akhir ini.
5. Ibu Ita Maemunah, S.ST.Par., MM.Par., CHE selaku Ketua Program Studi Pengelolaan Perhotelan, dan sekaligus Pembimbing Pendamping yang sudah membantu dalam proses penyusunan Proyek Akhir ini.

6. Seluruh dosen Politeknik Pariwisata NHI Bandung yang telah memberikan banyak ilmu selama penulis melakukan perkuliahan, khususnya dosen jurusan hospitaliti Program Studi D-IV Pengelolaan Perhotelan.
7. Ibu Vivera Satya Wati Simatupang, Dipl. Hot., SE selaku *General Manager*, yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan Hotel X yang membantu penulis dalam perampungan Proyek Akhir ini.
8. Ibu Riantri selaku *Human Resources Coordinator*, yang telah membantu penulis dalam penyusunan Proyek Akhir ini.
9. Keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moral dan materi dari awal perkuliahan hingga akhir.
10. Seluruh teman-teman HOALAH atas segala kebersamaan, dan dukungan selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Proyek Akhir ini masih belum sempurna, oleh karenanya penulis mohon maaf jika terdapat penulisan dan/atau kata-kata yang kurang berkenan di hati pembaca. Akhir kata, semoga Proyek Akhir ini dapat bermanfaat di masa mendatang dan berguna bagi para pembacanya.

Bandung, 27 Juni 2023

Penulis,

Cut Melati Tasya Salsabila

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori.....	12
B. Kerangka Pemikiran.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Obyek Penelitian	35
C. Populasi dan Sampling.....	36
D. Metode Pengumpulan Data	37
E. Definisi Operasional Variabel	39
F. Analisis Data	41
G. Jadwal Penelitian.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan.....	78
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	97
A. Simpulan	97
B. Rekomendasi	99
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	107

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
1. Grafik <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel X Bandung Pada Tahun 2021 - 2022	4
2. Ulasan Tamu Mengenai Kebersihan Kamar Hotel X Bandung pada Bulan Mei 2023	6
3. Ulasan Tamu Mengenai Kebersihan Kamar Hotel X Bandung pada Bulan Januari 2023	6
4. Ulasan Tamu Mengenai Pelayanan Kamar Hotel X Bandung pada Bulan Februari 2023	7
5. Kerangka Pemikiran	34
6. Diagram Kontrol Variabel <i>Employee Engagement</i>	81
7. Diagram Kontrol Variabel Kinerja Karyawan	89

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
1. Jumlah Karyawan Hotel X Bandung (Per Juni 2023)	3
2. Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Hotel X Bandung (Oktober 2022 – April 2023)	7
3. Matriks Operasional Variabel	40
4. Kriteria Interpretasi Koefisien Reliabilitas.....	42
5. Pedoman Penggunaan Skala Likert	43
6. Skala Interval.....	44
7. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	45
8. Jadwal Penelitian	46
9. Gender Responden	48
10. Usia Responden	48
11. Jumlah Responden Berdasarkan Departemen	49
12. Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i> (X).....	51
13. Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
14. Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Variabel <i>Employee Engagement</i> (X)	55
15. Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
16. Tanggapan Mengenai Penerimaan Dukungan di Lingkungan Kerja.....	56
17. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Umpan Balik Hasil Kerja.....	57
18. Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Mampu Menjadi Inspirasi Saat Bekerja.....	58
19. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Berkomunikasi Pemimpin	58
20. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Dukungan Oleh Pemimpin.....	59
21. Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja yang Mendukung dan Saling Percaya	60
22. Tanggapan Responden Mengenai Adanya Kesempatan Bekerja Sama Tim ...	60
23. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja yang Baik.....	61
24. Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja	61
25. Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Mengembangkan Karir.....	62
26. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kompensasi.....	63
27. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Penghargaan	63
28. Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Yang Sama di Perusahaan.....	64
29. Tanggapan Responden Mengenai Pengaturan Kerja Fleksibel	65
30. Tanggapan Responden Mengenai Manfaat dan Pengalaman Saat Bekerja.....	65
31. Tanggapan Responden Mengenai Rasa Aman dan Nyaman Saat Bekerja.....	66
32. Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Target.....	67
33. Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan dengan Sedikit Kesalahan	67
34. Tanggapan Responden Mengenai Bekerja dengan Hati-Hari dan Sesuai Standar Kerja	68
35. Tanggapan Responden Mengenai Memperhatikan Mutu dan Kualitas Hasil Kerja	68

36. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Tugas secara Efisien.....	69
37. Tanggapan Responden Mengenai Tidak Menunda Pekerjaan.....	70
38. Tanggapan Responden Mengenai Taat pada Kebijakan Perusahaan.....	70
39. Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab pada Pekerjaan.....	71
40. Tanggapan Responden Mengenai Kepekaan pada Lingkungan Sekitar.....	72
41. Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan secara Tepat Waktu	72
42. Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Pekerjaan secara rinci	73
43. Tanggapan Responden Mengenai Pengecekan Ulang pada Hasil Kerja	73
44. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Baik antara Atasan dengan Karyawannya.....	74
45. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Atasan dalam Menciptakan Kondisi dan Suasana Kerja yang Kondusif.....	75
46. Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran saat Bekerja	76
47. Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Ide dan Gagasan Kreatif saat Bekerja	77
48. <i>Mean Total Variabel Employee Engagement</i>	78
49. <i>Mean Indikator pada Variabel Employee Engagement (X)</i>	79
50. <i>Mean Total Variabel Kinerja Karyawan</i>	86
51. <i>Mean Indikator pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)</i>	87
52. Pengujian Korelasi Variabel <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan	95
53. Uji Determinasi Variabel <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan	96

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Pedoman Wawancara
3. Checklist Observasi
4. Hasil Kuesioner
5. *Output* SPSS Hasil Frekuensi Responden
6. *Output* SPSS Hasil Uji Validitas
7. *Output* SPSS Hasil Uji Reliabilitas
8. *Output* SPSS Hasil Statistik Deskriptif
9. *Output* SPSS Hasil Uji Korelasi *Rank* Spearman
10. *Output* SPSS Hasil Uji Determinasi
11. Surat Keterangan Lokus
12. Surat Keterangan Izin Penelitian
13. Formulir Bimbingan
14. Data Riwayat Hidup
15. Hasil Turnitin

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Albrecht, S. L. (2010). *HANDBOOK OF EMPLOYEE ENGAGEMENT : Perspectives, Issues, Research and Practice*. Edward Elgar Publishing.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bella, & Widjaja, D. C. (2018). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI HOTEL IBIS STYLES SURABAYA. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 46–60.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. Ch. (2022). ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PNS DAN THL PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MINAHASA DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal EMBA*, 10(2), 418–428.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA REJEKI DEWATA. *AGORA*, 5(1).
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *METODE PENELITIAN BISNIS : Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Pekalongan Media Nusa Creative.
- Hurdawaty, R., & Parantika, A. (2018). *Sanitasi, Hygiene dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva.

- Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC & GA Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 66–75.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 258–272.
- Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor PM. 53/HM. 001/MPEK/2013 tentang Standar Usaha Hotel.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). GAMBARAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT EG (MANUFACTURING INDUSTRY). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303.
- Priyono. (2008). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Sidoarjo: Zifatama.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HUMAN CAPITAL CENTER PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47–58.
- Russefendi, E. T. (2005). *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta Lainnya*. Bandung: Tarsito.
- Rustono, A., & Akbary, M. F. (2015). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DANA PENSIUN (DAPEN) TELKOM BANDUNG THE IMPACT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE DANA PENSIUN (DAPEN) TELKOM. *E-Proceeding of Management*, 2(2), 1172–1178.
- Sabrina, R. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Medan: UMSU Press.
- Sekti, A. W., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1).
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Tinjauan Praktis Aplikatif*. Badung: Nilacakra.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133–146.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NGANJUK. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.
- Yunelis, A., & Yanita. (2023). THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. IMA MONTAZ SEJAHTERA LHOKSEUMAWE. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(1), 59–65.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. INDOSPICE DI MANADO. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4787–4797.