

Pengaruh Kompetensi, Pengakuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

Irfan Rizki Nurhidayat¹, Mohammad Fauzan²

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang ^{1,2}

irfanrizkin10@gmail.com ¹ fauzan@edu.unisbank.ac.id ²

ABSTRACT

This study aims to analyze and explain the influence of (1) competence on work engagement, (2) recognition of work involvement and (3) job satisfaction on work involvement in PDAM Tirta Moedal Semarang City. This research is a type of explanatory research. The research sample was 98 people. The data collection technique uses a questionnaire distributed through google forms. Data analysis uses multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the research findings showed that (1) competence had a positive effect on work engagement, (2) recognition had a positive effect on work engagement, (3) job satisfaction had a positive effect on work involvement of PDAM Tirta Moedal Semarang City.

Keywords: Competence; Recognition; Job Satisfaction; Work Engagement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh (1) kompetensi terhadap keterlibatan kerja, (2) pengakuan terhadap keterlibatan kerja dan (3) kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif. Sampel penelitian sebanyak 98 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, (2) pengakuan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Kata kunci: Kompetensi; Pengakuan; Kepuasan Kerja; Keterlibatan Kerja

PENDAHULUAN

Eksistensi dan keberlanjutan usaha PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sebagai perusahaan daerah sangat dibutuhkan perannya oleh masyarakat Semarang, karena ketersediaan air bersih sebagai kebutuhan vital bagi masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang merupakan perusahaan milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang menyediakan air bersih untuk masyarakat Kota Semarang. Oleh karena, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis yang harus dikelola dengan baik. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian adalah keterlibatan kerja pegawai PDAM dan faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja tersebut.

Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan suatu perusahaan. Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana pegawai secara aktif terlibat dalam pekerjaan dan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sebagai perusahaan BUMD yang melayani pelayanan publik dalam penyediaan air bersih bagi masyarakat kota Semarang, maka keterlibatan kerja pegawai menjadi esensial dalam menjaga kepuasan pelanggan dan efektivitas operasional perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan keterlibatan kerja pegawai yang proaktif dan mempunyai komitmen kerja yang tinggi, agar perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Bakker & Demerouti, 2008).

Keterlibatan kerja dipengaruhi kompetensi, pengakuan, dan kepuasan kerja karyawan. Kompetensi pegawai merujuk pada pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian yang dimiliki karyawan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih baik, karena mereka merasa mampu menangani tantangan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Syafuddin *et al.*, 2023). Keterlibatan kerja karyawan dipengaruhi oleh pengakuan pegawai sebagai *feedback* positif yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang bersangkutan, sehingga termotivasi secara berkelanjutan untuk terlibat penuh. Pengakuan merupakan faktor yang sangat penting untuk membangun motivasi dan semangat bagi pegawai (Kerrin & Oliver, 2012). Selain itu, keterlibatan kerja dipengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja yang membuat pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara maksimal. Adanya kepuasan kerja bagi pegawai berdampak pada semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam melaksanakan pekerjaan (Schaufeli, S., González, R, & Bakker, 2002). Oleh karena itu tertarik untuk meneliti masalah tentang (1) bagaimana pengaruh kompetensi terhadap keterlibatan kerja pegawai (2) bagaimana pengaruh pengakuan terhadap keterlibatan kerja pegawai (3) bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pegawai di PDAM Kota Semarang.

TINJAUAN LITERATUR

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan" (Schaufeli, S., González, R, & Bakker, 2002). Keterlibatan kerja mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Semangat dicirikan oleh tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Dengan demikian, pegawai yang memiliki semangat tinggi tumbuh dalam dirinya kesungguhan berupaya memberikan kinerja terbaik. Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dengan demikian, pegawai yang memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja memberikan kinerja yang tinggi dan selalu berusaha untuk dapat menunjukkan rasa bangga, antusias dan merasa tertantang

dalam bekerja. Penyerapan (*absorption*) dicirikan dengan berkonsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Dengan demikian, pegawai PDAM yang memiliki penyerapan tinggi mengacu pada kondisi individu pegawai yang bekerja dengan konsentrasi penuh, dan pegawai tersebut merasa ketika dalam bekerja waktu terasa begitu cepat berlalu dan timbul rasa bangga terhadap pekerjaannya sehingga mudah mengatasi kesulitan dalam bekerja.

Kompetensi

Kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk memobilisasi, mengintegrasikan, dan mentransfer informasi, keterampilan, dan sumber daya yang ada di dalam dirinya untuk mencapai kinerja yang ditetapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari, menciptakan nilai ekonomi dan sosial bagi organisasi dan individu (Takey de Carvalho 2015). Kompetensi mengacu pada seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sifat, motif, dan konsep diri (Spencer Jr. & Spencer, 1993), Kompetensi dapat dipupuk dan diremajakan melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia (de Vos et al., 2015). Peningkatan kompetensi pegawai sebagai satu strategi perusahaan untuk mencapai atau mempertahankan keunggulan kompetitif (Salman et al., 2020).

Pengakuan

Pengakuan adalah bentuk umpan balik positif mengenai beberapa aspek kontribusi pegawai di tempat kerja. Bentuk pengakuan yang ideal harus didasarkan pada perilaku atau karakteristik tertentu. Pengakuan tidak harus mencakup pernyataan terima kasih secara eksplisit, biasanya pengakuan diberikan dalam waktu dan wujud tertentu (misalnya: bonus tahunan, penghargaan tahunan, dan sebagainya). Menurut Skinner (1953) pengakuan ialah hubungan yang tercipta antara perilaku tertentu dan hasil atau konsekuensinya. Pengakuan ini berdampak untuk individu sehingga dapat termotivasi untuk melakukan perilaku yang telah mendapat imbalan dan akan menghindari perilaku yang menimbulkan hukuman. Ketika perilaku tertentu dikenali oleh rekan kerja, pemimpin, atau organisasi, maka perilaku tersebut kemungkinan besar akan terulang kembali. Oleh karena itu, pengakuan adalah cara penting bagi para pemimpin untuk memotivasi pegawai/karyawannya agar terus terlibat dalam perilaku positif yang menghasilkan kontribusi berarti bagi perusahaan.

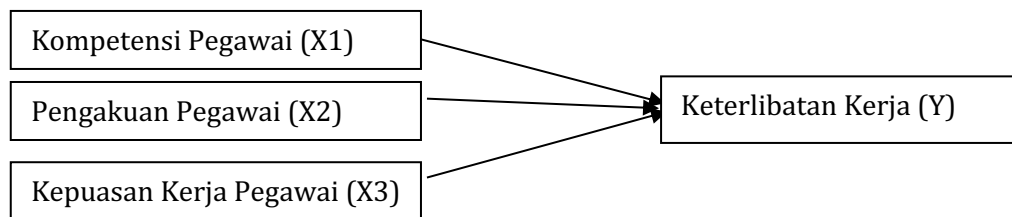
Kepuasan Kerja

Thiagaraj dan Thangaswamy (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan pencapaiannya. Tingkat kepuasan kerja berasal dari faktor-faktor terkait, yaitu faktor pribadi (usia, pendidikan, dan pengalaman kerja), faktor pekerjaan (jenis pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan, tanggung jawab dan status pekerjaan), dan juga faktor-faktor yang dipengaruhi oleh manajemen seperti gaji, lingkungan kerja, tunjangan, keamanan, dan peluang promosi. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang

tinggi cenderung lebih loyal dan tetap bertahan dalam perusahaan. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik, prestatif serta mendukung penciptaan lingkungan kerja perusahaan yang positif dan kondusif.

METODE PENELITIAN

Keterlibatan kerja pegawai yang tinggi menjadi salah satu faktor kunci kinerja perusahaan yang ditandai meningkatnya produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Keterlibatan kerja pegawai tumbuh penuh semangat, dedikasi, dan absorpsi/penyerapan. Keterlibatan kerja pegawai dipengaruhi tingkat kompetensi, pengakuan dan kepuasan kerja. Kompetensi pegawai terlihat dari kemampuan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian tumbuh dalam dirinya (sifat, motif, dan konsep diri). Pengakuan terwujud dari umpan balik positif dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan pegawai di tempat kerja. Kepuasan kerja pegawai terwujud dari kondisi emosional pegawai yang terlihat menyenangkan atas pekerjaannya serta pencapaiannya



Gambar 1. Model Penelitian

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Keterlibatan Pegawai
X1	= Kompetensi Pegawai
X2	= Pengakuan Pegawai
X3	= Kepuasan Kerja
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
e	= Error

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi Pegawai berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

H2: Pengakuan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 98 orang pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Variabel penelitian meliputi variabel bebas yakni kompetensi (X1), pengakuan (X2), dan kepuasan kerja (X3) sedangkan variabel terikat dalam penelitian adalah variabel keterlibatan kerja (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pola jawaban skala Likert yang terdiri dari pilihan alternatif: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dan disebarluaskan melalui Google Form.

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk kepentingan analisis dilakukan Uji instrumen data dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan teknik analisis faktor. Analisis faktor digunakan untuk menguji apakah memenuhi kriteria kecukupan sampel, dengan menggunakan batasan nilai KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) dan Bartlett's test $> 0,50$ dan mengukur apakah butir-butir pertanyaan atas indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur variabel maka akan memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur apakah suatu kuesioner dari suatu variabel menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Jika Cronbach Alpha $> 0,7$ maka suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Selanjutnya dilakukan Uji model dengan uji koefisien determinasi dan uji F. Koefisien determinasi R^2 mengukur persentase total varian variabel dependen Y yang di jelaskan oleh variabel dependen di dalam garis regresi. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1. Uji simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah model memenuhi persyaratan *goodness of fit*, hal ini terlihat jika semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Setelah itu dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis terlihat dari nilai beta untuk mengetahui arahnya serta nilai signifikansi $\text{sig} < 0,05$ maka dinyatakan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, berikut hasil dari pengujian yang telah dilakukan:

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kompetensi Kerja (X1)	0.865	X1.1	0.711	Valid
		X1.2	0.705	Valid
		X1.3	0.687	Valid
		X1.4	0.640	Valid
		X1.5	0.686	Valid
		X1.6	0.770	Valid
		X1.7	0.631	Valid
		X1.8	0.786	Valid
		X1.9	0.770	Valid
		X1.10	0.719	Valid
		X1.11	0.677	Valid
		X1.12	0.673	Valid
		X1.13	0.683	Valid
		X1.14	0.725	Valid
Pengakuan Karyawan (X2)	0.924	X2.1	0.741	Valid
		X2.2	0.847	Valid
		X2.3	0.839	Valid
		X2.4	0.835	Valid
		X2.5	0.826	Valid
		X2.6	0.847	Valid
		X2.7	0.847	Valid
		X2.8	0.877	Valid
		X2.9	0.857	Valid
		X2.10	0.913	Valid
				X2.11
Kepuasan Kerja (X3)	0.921	X3.1	0.743	Valid
		X3.2	0.685	Valid
		X3.3	0.843	Valid
		X3.4	0.794	Valid
		X3.5	0.795	Valid
		X3.6	0.816	Valid
		X3.7	0.794	Valid
		X3.8	0.859	Valid
		X3.9	0.829	Valid
		X3.10	0.854	Valid
		Y.1	0.751	Valid
		Y.2	0.809	Valid
		Y.3	0.753	Valid

Keterlibatan Kerja (Y)	0.934	Y.4	0.827	Valid
		Y.5	0.836	Valid
		Y.6	0.746	Valid
		Y.7	0.885	Valid
		Y.8	0.873	Valid
		Y.9	0.870	Valid
		Y.10	0.830	Valid
		Y.11	0.743	Valid
		Y.12	0.788	Valid
		Y.13	0.574	Valid

Sumber: Data SPSS diolah 2024

Nilai KMO dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,50 yang berarti sampel yang dibutuhkan telah terpenuhi. Melihat nilai komponen matriks dari masing-masing indikator dari semua variabel sudah menunjukkan lebih besar dari 0,4 artinya dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standart	Keterangan
Kompetensi Kerja (X1)	0.920	0.7	Reliabel
Pengakuan Karyawan (X2)	0.953	0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.937	0.7	Reliabel
Keterlibatan Kerja (Y)	0.960	0.7	Reliabel

Sumber: Data SPSS diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas (tabel 2) menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi Kerja sebesar 0.920 , Pengakuan Karyawan sebesar 0.953 , Kepuasan Kerja sebesar 0,937, dan Keterlibatan Kerja sebesar 0,960 memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Kompetensi Kerja , Pengakuan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja itu dinyatakan Reliabel.

Uji Model

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.844	.713	.704	.35443

Sumber: SPSS diolah 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi Tabel 3 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,704. Artinya, kemampuan variabel kompetensi kerja, pengakuan pegawai dan kepuasan kerja dapat menjelaskan keterlibatan kerja sebesar 70,4 %, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.328	3	9.776	77.820	.007 ^b
	Residual	11.809	94	.126		
	Total	41.137	97			

Sumber: SPSS diolah 2024

Berdasarkan hasil uji F (tabel 4) diketahui bahwa nilai F sebesar 77820 dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Artinya model telah memenuhi persyaratan *Goodnes of fit* (Sig < 0,05)

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
Kompetensi Pegawai Berpengaruh Positif Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai	0.219	0.004	Hipotesis diterima
Pengakuan Pegawai Berpengaruh Positif Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai	0.200	0.046	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai	0.507	0.000	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji statistik t) yang terlihat pada tabel 6 , maka temuan penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

Kompetensi Pegawai berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja PDAM Tirta Moedal kota Semarang (nilai β sebesar 0,219 dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Pegawai yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan seluruh pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya sehingga dapat menghasilkan hasil pekerjaannya yang unggul. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

Pranitasari, D., Said, M., & Nugroho, S. H. (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

Hipotesis 2:

Pengakuan Pegawai berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja (nilai β sebesar 0,200 dan nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya, semakin tinggi pengakuan pegawai maka keterlibatan kerja pegawai PDAM Tirta Moedal kota Semarang semakin tinggi. Pegawai yang merasa diakui dengan pekerjaannya lebih cenderung menunjukkan berperilaku proaktif, dan selalu komit dengan pekerjaannya dan berkontribusi lebih banyak terhadap institusinya. Pegawai yang memiliki pengakuan berkontribusi secara positif terhadap keterlibatan pegawai. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Rosita, S., Fazri, A., Musnaini, M., & Aira, D. M. F. (2024) yang menyatakan pengakuan pegawai berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja.

Hipotesis 3:

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja (nilai β sebesar 0,507 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai. Pegawai sudah merasa puas dan termotivasi akhirnya dapat berkontribusi pada keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian memperkuat temuan penelitian dari Lu, D., & Chen, C. H. (2022). yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini adalah (1) Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, (2) Pengakuan Pegawai berpengaruh positif terhadap keterlibatan Kerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Kerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Berdasarkan temuan penelitian, maka implikasi kebijakan sebagai masukan bagi pihak manajemen PDAM Tirta Moedal Kota Semarang antara lain : (1) Peningkatan kompetensi kerja melalui pengembangan program pelatihan untuk terus meningkatkan keterlibatan mereka. (2) Peningkatan pengakuan pegawai dengan memberikan penghargaan atas prestasi, baik secara verbal maupun formal seperti penghargaan bulanan, dapat memperkuat rasa apresiasi dan loyalitas pegawai. Sistem ini harus adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja individu maupun tim. (3) Menyediakan fasilitas kerja yang mendukung, menciptakan budaya kerja yang inklusif, dan memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu, R. R., & Wahyuningtyas, R. (2022). The Effect of Working Condition, Recognition and Career Management on Employee Engagement on Transmission Unit PT XYZ. *Journal of Positive School Psychology*, 9156-9165.
- Cannon, M. (2015). Employee recognition: understanding the construct, its measurement and its relationship to employee outcomes.
- De Vos, A., de Hauw, S., Willemse, I. (2015). Model integratif untuk pengembangan kompetensi dalam organisasi: Kasus Flemish. *Int. J. Hum. Res. Manag.* 26, 2543-2568. doi: 10.1080/09585192.2014.1003078
- Fonna, E. R., & Ferine, K. F. (2023). The Influence of Work Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance with Competence as an Intervening Variable for BPJS Employment Employees in Aceh Province. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 533-550.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imran, A., Ahmad, S., Nisar, Q. A. & Ahmad, U. (2014). Exploring Relationship among Re-wards, Recognition and Employees' Job Satisfaction: A Descriptive Study on Libraries in Pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*: 21 (9): 1533-1540
- Lu, D., & Chen, C. H. (2022). The impact of public service motivation on job satisfaction in public sector employees: the mediating roles of work engagement and organizational commitment. *Mobile Information Systems*, 2022(1), 7919963.
- Pranitasari, D., Said, M., & Nugroho, S. H. (2022). The Mediating Effect of Work Engagement on competence, work environment and job satisfaction. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 13(3), 365-380.
- Rosita, S., Fazri, A., Musnaini, M., & Aira, D. M. F. (2024). The impact of remuneration and recognition on lecturers' workload: an approach to work engagement. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 19(1), 29-40.
- Salman, M., Ganie, SA, Saleem, I. (2020). Konsep kompetensi: Tinjauan dan diskusi tematik. *Eur. J. Train. Dev.* 44, 717-742. doi: 10.1108/EJTD-10-2019-0171
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian journal of applied psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES: Utrecht Work Engagement Scale—Preliminary manual [Version 1. November 2003]. Utrecht, The Netherlands: *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*,
- Spencer Jr, LM, dan Spencer, SM (1993). *Kompetensi di Tempat Kerja: Model untuk Kinerja Unggul*. John Wiley & Son, Inc: Amerika Serikat
- Takey, S. M., dan de Carvalho, M. M. (2015). Pemetaan kompetensi dalam manajemen proyek: Sebuah studi penelitian tindakan di sebuah perusahaan teknik. *Int. J. Proj. Manag.* 33, 784-796. doi: 10.1016/j.ijproman.2014.10.013
- Thiagaraj D & Thangaswamy. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction – A Study. *International Journal of Research*, 5(6), 464.
- White, R. W. (1959). Motivasi dipertimbangkan kembali: Konsep kompetensi. *Psychol.Rev.* 66,297-333. doi: 10.1037/h0040934
- Widyastuti, P., & Wahyuningsih, S. H. (2024). Is there an Influence of Work Engagement on Job Satisfaction? A Literature Review. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 3(3), 617-632.