

**PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA SDM MELALUI *DEDICATION*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen**



Disusun oleh :

Alifian Joan Wijaya

Nim : 30401900029

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

**PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA SDM MELALUI *DEDICATION*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :
Alifian Joan Wijaya**

Nim : 30401900029

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

Pengaruh Kompetensi SDM dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja SDM

Melalui *Dedication* Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad)

Disusun oleh:

Alifian Joan Wijaya 30401900029

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang
panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 03 Agustus 2023

Mengetahui,
جامعہ اسلامی سلطان اگung

Dosen Pembimbing



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.

NIK. 210492030

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

**Pengaruh Kompetensi SDM dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja SDM
Melalui *Dedication* Sebagai Variabel Intervening
(Studi pada Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad)**

Disusun oleh:

Alifian Joan Wijaya 30401900029

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 22 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji

Dosen Penguji 1

Dosen Penguji 2



Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.
NIK. 210487013



Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D
NIK. 210499043


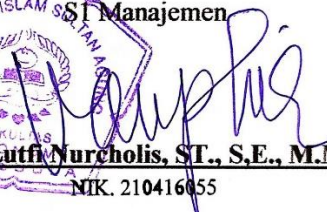
Mengetahui,
Dosen Pembimbing



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK. 210492030

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

Ketua Program Studi
SI Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, ST., S.E., M.M
NIK. 210416055

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Alifian Joan Wijaya

NIM : 30401900029

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S1 Manajemen

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyatakan bahwa pengajuan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi SDM dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja SDM Melalui *Dedication* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad)”** merupakan benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi ataupun duplikasi orang lain. Pendapat ahli dalam penelitian ini telah dikutip berdasarkan kode etik penelitian ilmiah. Bila dikemudian hari terbukti skripsi ini hasil plagiasi maka saya bersedia menerima konsekuensi dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 24 Agustus 2023
Yang menyatakan



Alifian Joan Wijaya
NIM. 30401900029

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Alifian Joan Wijaya
NIM	: 30401900029
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

“Pengaruh Kompetensi SDM dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja SDM Melalui *Dedication* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad)”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihkan media, dikelola, dan publikasi untuk kepentingan akademis sesuai kode akademik penelitian dengan tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 24 Agustus 2023
Yang menyatakan,



Alifian Joan Wijaya
NIM. 30401900029

*Coret yang tidak perlu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Menjadi baik itu mudah, dengan hanya diam maka yang tampak adalah kebaikan.

Yang sulit adalah menjadi bermanfaat, karena itu butuh perjuangan.”

-KH. MA. Sahal Mahfudz-

“Change will not come if we wait for some other person, or we wait for some other time. We are the ones we’ve been waiting for. We are the change that we seek.”

-Barrack Obama-

“Kebodohan merupakan hal yang merusak seseorang. Tetapi, merasa diri sendiri lebih pintar merupakan hal yang lebih merusak seseorang.”

-KH. Ahmad Bahaudin Nursalim-

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Diri saya yang mau untuk selalu berproses dan tidak menyerah dalam menghadapi apapun serta kedua orang tua saya yang senantiasa mendukung dan mendo'akan saya

tanpa henti.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbi'l'alamin puji syukur kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA SDM MELALUI *DEDICATION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi penulis mendapatkan bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa selalu melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Seluruh Dosen dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
5. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan dukungan, do'a, dan kepercayaan kepada saya.
6. Teman-teman dan sahabat saya yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan memberikan keyakinan kepada saya agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah memberikan berbagai bantuan dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis sangat terbuka dengan kritik, saran dan masukan untuk perbaikan kedepannya. Penulis berharap penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang, 02 Agustus 2023



Alifian Joan Wijaya
NIM. 30401900029

ABSTRACT

Indonesia is a country with a high level of consumption of chicken meat. With this high consumption, companies need to meet the high demand by increasing production capacity and improving the performance of their human resource. CV. Hajar Aswad is a company that engaged in the distribution of processed chicken meat. This study aims to determine the effect of HR competence and work-life balance on HR performance with dedication as intervening variable. The population in this study is the human resource in RPA CV. Hajar Aswad with 95 samples. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques and uses the statistical tool IBM SPSS Statistics 26. The results of this study show that (1) dedication has a positive and significant effect on HR performance, (2) HR competence has no significant effect on HR performance, (3) HR competence has a positive and significant effect on dedication, (4) work-life balance has a negative and significant effect on dedication, (5) work-life balance has no significant effect on HR performance, and (6) dedication can mediate the relationship between HR competence and work-life balance on HR performance. This study has 2 regression models, each of which has a small influence value. Future research needs to add new variables so that the results become more comprehensive.

Keywords : HR Competence, Work-Life Balance, Dedication, HR Performance

ABSTRAK

Indonesia merupakan negara dengan tingkat konsumsi daging ayam yang tinggi. Dengan tingginya konsumsi tersebut, perusahaan perlu memenuhi permintaan yang tinggi dengan peningkatan kapasitas produksi serta peningkatan kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. CV. Hajar Aswad merupakan perusahaan yang bergerak didistribusi daging ayam potong olahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan *work-life balance* terhadap kinerja SDM dengan variabel intervening *dedication*. Populasi pada penelitian ini merupakan sumber daya manusia yang ada di RPA CV. Hajar Aswad dengan 95 sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis regresi linier berganda serta menggunakan alat bantu statistik *IBM SPSS Statistics 26*. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa (1) *dedication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, (2) kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, (3) kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *dedication*, (4) *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *dedication*, (5) *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, serta (6) *dedication* mampu memediasi hubungan antara kompetensi SDM dan *work-life balance* terhadap kinerja SDM. Pada penelitian ini memiliki 2 model regresi yang masing-masingnya memiliki nilai pengaruh sangat kecil. Penelitian mendatang perlu menambah variabel baru agar hasilnya menjadi lebih komprehensif.

Kata kunci : Kompetensi SDM, Work-Life Balance, Dedication, Kinerja SDM

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	10
2.2 <i>Dedication</i>	11
2.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	12
2.4 <i>Work-Life Balance</i>	13
2.2 Hubungan Antar Variabel	15
2.2.1 Hubungan <i>Dedication</i> Terhadap Kinerja SDM.....	15
2.1.2 Hubungan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja SDM	16
2.2.3 Hubungan Kompetensi SDM Terhadap <i>Dedication</i>	17
2.2.4 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Dedication</i>	18
2.2.5 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja SDM.....	19
2.3 Model Empirik Penelitian	20

BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Jenis Studi Penelitian.....	22
3.2 Variabel dan Indikator Penilaian	22
3.2.1 Jenis Variabel Penelitian	22
3.2.2 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel.....	24
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian	25
3.4.1 Data Primer	25
3.4.2 Data Sekunder	25
3.5 Metode Pengumpulan Data	26
3.5.1 Metode Angket.....	26
3.5.2 Metode Wawancara.....	27
3.6 Teknik Analisis.....	27
3.6.1 Uji Instrumen	27
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	28
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.6.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	31
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....	31
3.6.6 Uji Mediasi (Sobel Test).....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	33
4.1.1 Hasil Penyebaran Instrumen Penelitian	33
4.1.2 Karakteristik Responden	34
4.2 Deskripsi Objek Penelitian.....	38
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	38
4.2.2 Kompetensi SDM (X1)	39
4.2.3 Work-Life balance (X2).....	40
4.2.4 Dedication (Z)	41

4.2.5	Kinerja SDM (Y).....	42
4.3	Uji Instrumen.....	43
4.3.1	Uji Validitas	43
4.3.2	Uji Reliabilitas	45
4.4	Uji Asumsi Klasik	46
4.4.1	Uji Normalitas.....	46
4.4.2	Uji Multikolinearitas	47
4.4.3	Uji Heterokedastisitas	49
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.6	Uji F.....	54
4.7	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	56
4.8	Uji t.....	57
4.9	Pembahasan	60
4.9.1	Pengaruh <i>Dedication</i> Terhadap Kinerja SDM.....	60
4.9.2	Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja SDM.....	62
4.9.3	Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap <i>Dedication</i>	64
4.9.4	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Dedication</i>	65
4.9.5	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja SDM.....	67
BAB V PENUTUP.....		71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Implikasi Manajerial.....	72
5.3	Keterbatasan Penelitian	73
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	73
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....		80

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Data Jam Operasional	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional Varabel.....	23
Tabel 3.2 Ketentuan Skala Penelitian	26
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	34
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4.4 Kategori Rentang Skala	39
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi SDM.....	40
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel <i>Work-Life Balance</i>	41
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel <i>Dedication</i>	42
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja SDM.....	43
Tabel 4.9 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	44
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	45
Tabel 4.11 Uji Normalitas Residual Data	47
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas Model 1.....	48
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas Model 2.....	48
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda Model 1	52
Tabel 4.15 Analisis Regresi Linier Berganda Model 2.....	53
Tabel 4.16 Uji F Model 1	55
Tabel 4.17 Uji F Model 2.....	55
Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi Model 1	56
Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi Model 2	57

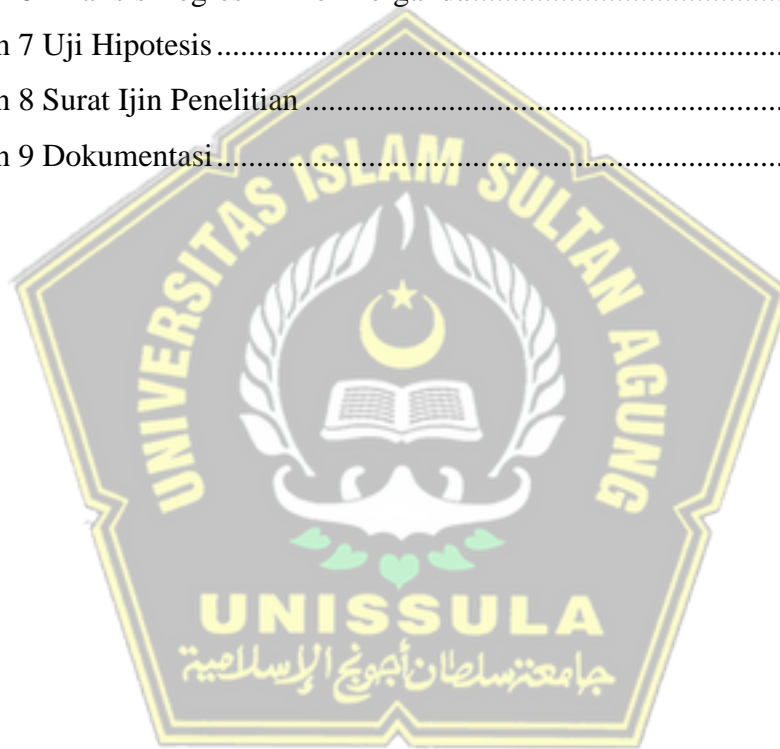
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Rata-Rata Konsumsi Daging Ayam di Indonesia.....	4
Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian	20
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas Model 1	50
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas Model 2.....	51
Gambar 4.3 Model Regresi Penelitian	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	80
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	85
Lampiran 3 Uji Validitas Data	94
Lampiran 4 Uji Reliabilitas Data	97
Lampiran 5 Uji Normalitas	99
Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	101
Lampiran 7 Uji Hipotesis	102
Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian.....	104
Lampiran 9 Dokumentasi.....	105



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sekumpulan entitas sosial yang memungkinkan untuk mencapai hasil-hasil tertentu, dimana hasil ini tidak dapat dicapai jika bertindak secara individu (Gibson, 1985:7). Dalam perkembangannya, organisasi menjadi sangat dibutuhkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Peran organisasi pun semakin berkembang menyesuaikan kebutuhan zaman.

Persaingan antar organisasi pun semakin ketat karena organisasi memiliki visi, misi, serta tujuan yang hampir serupa demi menjadi organisasi yang unggul. Berjalannya sebuah organisasi memerlukan beberapa sumber daya guna mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya utama dari sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia.

Hasibuan (2010) berpendapat bahwa, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi sumber daya utama karena merupakan penentu kemana arah tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Berhasilnya perusahaan dalam mencapai tujuannya pun

ditentukan oleh sumber daya manusianya. Tentu hal ini tidak lepas dari perencanaan, pengelolaan, dan akhirnya menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan tugas, fungsi, serta tanggungjawabnya dengan sebaik mungkin agar mencapai hasil yang diharapkan (Nursam, 2017). Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa kinerja merupakan elemen penting dari sumber daya manusia.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Salah satunya yaitu kondisi *employee engagement*. Konsep *engagement* sendiri pertama kali dibawa oleh Kahn pada tahun 1990. Kahn dalam (Bakker et al., 2014) mendefinisikan *engagement* sebagai pengoptimalan peran SDM di organisasi melalui keterikatan yang menjadikan mereka berkontribusi baik secara kognitif, fisik, maupun emosional dalam peran mereka. Schaufeli dalam Bekker (2014) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif, puas, terhadap pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Dedication menjadi dimensi yang cukup strategis perannya dalam *employee engagement*. *Dedication* sendiri merupakan kondisi dimana SDM memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker, 2004). Keterikatan ini ditunjukkan dengan adanya rasa antusias akan pekerjaannya, bangga, serta menginspirasi antara satu dengan yang lainnya. Hal ini yang juga

mengakibatkan SDM dalam organisasi maupun perusahaan merasa bahwa pekerjaan mereka selalu menantang.

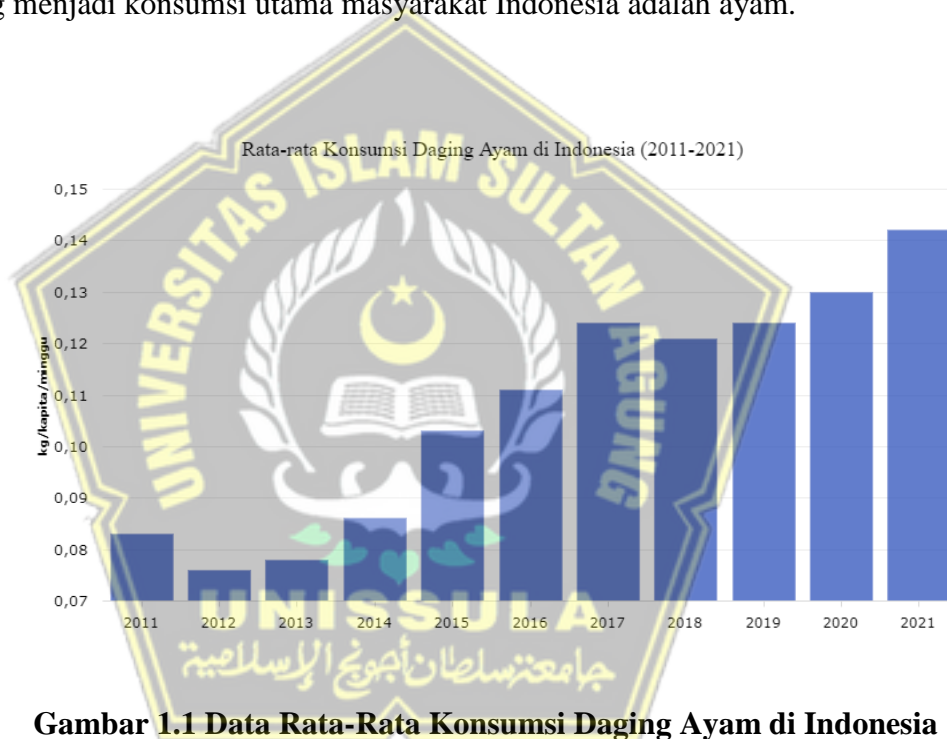
Penelitian yang dilakukan oleh (Siswono, 2016) menunjukkan bahwa dimensi *dedication* dalam *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian lain (Srie Intan Maisyuri & Ariyanto, 2021) yang juga menunjukkan hasil bahwa dimensi *dedication* dalam *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Maka dari itu dimensi *dedication* layak untuk diuji lebih lanjut pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja SDM.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi SDM. Menurut Nugroho & Paradifa (2020), kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di organisasi. Didukung oleh penelitian dari Lasmaya & Pasundan (2016), dan Alfian dkk (2022), mengungkapkan bahwa kompetensi SDM secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian oleh Nugraha dkk (2022) yang menemukan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja didalam organisasi.

Selanjutnya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *work-life balance*. Hasil penelitian (Nurwahyuni, 2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil tersebut didukung penelitian dari Nurani & Nilawati (2016), serta Lukmiati dkk (Lukmiati et al., 2020). Sedangkan hasil penelitian (Ardiansyah & Surjanti, 2020)

mengungkapkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Indonesia merupakan negara dengan penduduk terpadat ke-4 di dunia, dengan jumlah populasi sebanyak 274 juta jiwa. Kepadatan penduduk ini mempengaruhi tingkat konsumsi masyarakat di Indonesia. Salah satu komoditas yang menjadi konsumsi utama masyarakat Indonesia adalah ayam.



Gambar 1.1 Data Rata-Rata Konsumsi Daging Ayam di Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik

Data dari BPS (Badan Pusat Statistik) menampilkan tren konsumsi daging ayam yang terus naik dari tahun ke tahun. Laporan BPS mengatakan bahwa rata-rata konsumsi daging ayam pada tahun 2021 mencapai 0,14/kg per kapita per minggu. Angka ini naik 7,69% dari tahun sebelumnya.

Hal ini tentu menjadi peluang bisnis untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut. CV. Hajar Aswad merupakan perusahaan keluarga yang bergerak dibidang distribusi ayam potong olahan. CV. Hajar Aswad sendiri sudah berdiri sejak 1970.

Adanya permintaan daging ayam yang terus meningkat, memaksa perusahaan agar menambah kapasitas produksi serta menambah kuantitas SDM-nya. Berdasarkan penuturan dari salah satu staff *human resourch* RPA CV. Hajar Aswad, beberapa kendala dialami perusahaan erat kaitannya dengan kinerja SDM. Mengingat formasi SDM diorganisasi CV. Hajar Aswad didominasi oleh umur 20 – 30 an, menjadikan ketrampilan dan pengalaman yang dimiliki masih sangat terbatas. Divisi produksi mengharuskan mereka untuk selalu memperhatikan SOP ketika menjalankan tugasnya. Seperti menjaga sanitasi tempat produksi, menggunakan sarung tangan, seragam khusus, topi, serta memperhatikan proses pemotongan secara halal.

Pada proses pemotongan atau penyembelihan perlu dilakukan oleh tukang jagal yang telah memiliki sertifikasi keahlian pemotongan secara halal. Namun dari setiap 3 tukang jagal masih ada 1 yang belum memiliki sertifikat keahlian. Pada proses grading, sampling dari 500 ekor mendapati 30 ekor masih belum sesuai standar (masih ada sisa bulu, kulit ari, organ dalam). Pada proses pemotongan *boneless* terdapat sekitar 3 SDM yang belum memenuhi SOP (tidak menggunakan sarung tangan, masker) ketika melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan perlunya kemampuan handling produk dan spesifikasi produk yang

dimiliki SDM pada divisi produksi. Pada divisi administrasi serta *human resource* memerlukan kemampuan untuk berkomunikasi dan memperhatikan detail pekerjaan. Kemudian kemampuan analisis riset pasar serta promosi menjadi kemampuan yang dibutuhkan oleh SDM di divisi marketing.

Adanya beberapa SDM yang telah berkeluarga, dan juga jam operasional yang dinamis menjadikan perlunya perhatian *work-life balance* yang dimiliki oleh SDM di RPA CV. Hajar Aswad. Jika di beberapa tempat memberlakukan jam operasional yang seragam mulai dari jam 08.00 – 16.00 WIB, berbeda dengan CV. Hajar Aswad. Untuk memenuhi permintaan RPA CV. Hajar Aswad memberlakukan jam operasional yang menyesuaikan tugas pada masing – masing divisi Berikut jam operasional di RPA CV. Hajar Aswad.

Table 1.1 Data Jam Operasional

Divisi		Hari	Jam Operasional (WIB)
Produksi	Bag. Produksi 1	Senin – Sabtu	05.00 – 14.00
	Bag. Produksi 2	Senin – Sabtu	06.00 – 15.00
	Bag. Produksi 3	Senin – Sabtu	07.00 – 16.00
	Quality Control	Senin – Sabtu	07.00 – 16.00
Marketing		Senin – Sabtu	08.00 – 17.00
Warehouse		Senin – Sabtu	12.00 – 21.00
Administrasi	Purchasing	Senin – Sabtu	10.00 – 19.00
	Penjualan	Senin – Sabtu	11.00 – 20.00
	Finance	Senin – Sabtu	08.00 – 17.00
Accounting		Senin – Sabtu	11.00 – 20.00
Human Resource		Senin – Sabtu	08.00 – 17.00

Sumber: RPA CV. Hajar Aswad

Penuturan dari staff *human resource* RPA CV. Hajar Aswad menjelaskan bahwa pemberlakuan jam operasional yang berbeda memiliki tujuan untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap permintaan pembeli dan untuk memberikan ruang bagi SDM untuk memiliki waktu bagi kehidupan pribadinya. Dalam berjalannya kegiatan produksi tidak dipungkiri terdapat beberapa kali *work overtime* yang perlu dilakukan agar memenuhi target produksi. *Overtime* ini dapat terjadi 2 – 3 kali dalam seminggu. Dengan adanya pemberlakuan jam operasional yang dinamis menjadi upaya perusahaan untuk menjaga kondisi *employee engagement*, dengan berfokus pada *dedication* terhadap perusahaan. Harapannya, SDM di perusahaan memiliki rasa aman, nyaman, dan bersedia untuk berkontribusi penuh ketika melakukan aktivitas pekerjaannya.

Kemudian, untuk menjawab pertanyaan apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja SDM di RPA CV. Hajar Aswad. Maka penelitian ini menjadi dasar untuk melakukan kajian lebih mendalam. Mengacu pada latar belakang, riset gap dan fenomena gap maka peneliti menetapkan judul “Pengaruh Kompetensi SDM dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja SDM Melalui *Dedication* Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan perbedaan studi dan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Bagaimana Pengaruh Kompetensi SDM dan *Work-Life*

Balance Terhadap Kinerja SDM Melalui *Dedication* sebagai Variabel Intervening?”. Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Dedication* terhadap Kinerja SDM di Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja SDM di Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi SDM terhadap *Dedication* di Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad?
4. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Dedication* di Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad?
5. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja SDM di Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh *Dedication* terhadap Kinerja SDM di Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad.
2. Mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja SDM di Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad.
3. Mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh Kompetensi SDM terhadap *Dedication* di Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad.

4. Mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Dedication* di Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad.
5. Mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja SDM di Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Manfaat Akademik

Dari aspek akademik penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang memiliki model Kompetensi SDM, *Work-Life Balance*, *Dedication*, dan Kinerja SDM.

2. Manfaat Praktis

Bagi CV. Hajar Aswad hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi guna perencanaan, pengelolaan, maupun pengambilan keputusan dalam mengukur sejauh mana pengaruh Kompetensi SDM, *Work-Life Balance*, dan *Dedication* terhadap Kinerja SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja memiliki kata dasar dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris memiliki arti *performance*, jika di Indonesiakan menjadi kata *peforma*. Kinerja merupakan proses yang dilakukan individu atau kelompok individu untuk memenuhi tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan serta hasil yang didapat dari proses tersebut (Darda et al., 2022, p. 21). Artinya, kinerja merupakan sebuah proses didalam suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Kristiyanti (2012) kinerja merupakan suatu capaian pelaksanaan kegiatan organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan/sasaran organisasi. Kinerja dapat diketahui ketika suatu organisasi atau individu memiliki target/sasaran yang jelas. Dengan ini individu atau organisasi dapat menilai tingkat keberhasilan dari target/sasaran yang hendak dicapai.

Armstrong (2006) dalam Brauns (2013) memiliki definisi bahwa kinerja merupakan capaian dari sasaran yang terukur, bukan hanya berfokus terhadap pencapaian apa tetapi juga memperhatikan bagaimana cara mencapainya. Dari beberapa kajian literatur diatas dapat didefinisikan

bahwa kinerja adalah proses yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dalam rangka mencapai tujuan agar memberikan hasil yang optimal.

Menurut Robbins dalam Nur Aziz (2022), ada beberapa indikator kinerja karyawan. Indikator tersebut antara lain : 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektifitas; serta 5) Kemandirian.

2.2 Dedication

Employee engagement merupakan kondisi adanya keterikatan yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan, yang menjadikan *attitude*, behaviour serta kondisi psikologi positif pekerja terhadap pekerjaannya (Clack, 2021). Terdapat 3 dimensi yang menjadi pengaruh terciptanya kondisi *employee engagement*, diantaranya yaitu *vigor*, *absorption*, serta *dedication* (Schaufeli & Bakker, 2004). *Dedication* menjadi salah satu dimensi yang memberikan pengaruh strategis terhadap kondisi *employee engagement* di beberapa perusahaan. *Dedication* sendiri dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional seseorang yang stabil, perilaku positif, dan memiliki tujuan atas pekerjaannya (Srie Intan Maisyuri & Ariyanto, 2021). Kondisi ini memicu SDM yang memiliki keterikatan pada perusahaan untuk bekerja dan bersedia untuk berkontribusi penuh dengan antusias.

Dedication juga mengacu pada keterlibatan SDM yang kuat, yang ditandai dengan adanya kebutuhan, *passion*, serta tantangan terhadap pekerjaannya (Bakker et al., 2014). *Dedication* juga identik dengan pengabdian, pembaktian,

dan pengorbanan waktu untuk memenuhi tugas dan tanggungjawabnya di organisasi maupun di pekerjaannya.

SDM dengan *dedication* yang tinggi akan memiliki antusias yang kuat dan bangga akan pekerjaan yang dimilikinya. Mereka berpikiran bahwa pekerjaan mereka merupakan tantangan yang selalu menginspirasi agar selalu mengeluarkan usaha terbaiknya. Dengan kata lain, SDM yang memiliki *dedication* rendah, maka mereka sulit untuk antusias menuntaskan pekerjaannya dan tidak memiliki kebanggaan akan pekerjaan maupun perusahaannya.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi *dedication*. Indikator tersebut yaitu a) Kebanggaan; b) Antusiasme; c) Pengorbanan tenaga; d) Pengorbanan waktu; serta e) Pengorbanan pikiran (Siswono, 2016).

2.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi memiliki arti kecakapan, serta kredibilitas individu dibidang tertentu. Diberbagai bidang industri, kompetensi memiliki posisi strategis dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dimasing-masing bidang yang ada.

Menurut Larasati dalam Nugroho (2020), kompetensi adalah ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu yang ahli dibidang tertentu. Kompetensi yang dimiliki individu mampu menjadikannya ahli ketika individu tersebut

memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Kompetensi yang dimiliki individu juga dibentuk oleh beberapa pengalaman yang menyebabkan individu tersebut menjadi ahli dibidangnya.

Wibowo dalam Nugraha (2022) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas, berdasarkan ketrampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Ketrampilan dan sikap kerja yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugasnya menunjukkan seberapa tinggi kompetensi individu tersebut. Alih-alih hanya berfokus pada ketrampilan, Wibowo menegaskan perlunya sikap kerja positif yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo dalam Elizar (2018). Indikator tersebut yaitu, 1) Keyakinan dan nilai-nilai; 2) Ketrampilan; 3) Pengalaman; 4) Sikap atau Perilaku; 5) Emosi; dan 6) Kemampuan Intelektual.

2.4 Work-Life Balance

Parkes dan Langford dalam Rahmayati (2021) mendefinisikan *work-life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan keluarga, serta mampu bertanggung jawab baik dipekerjaan maupun non-pekerjaan. Individu yang memiliki komitmen serta bertanggung jawab diluar kegiatan pekerjaan, tentu akan memiliki hubungan interpersonal yang

lebih baik di kehidupan sosialnya. Hal ini mendorong agar individu tersebut menjadi manusia yang memiliki kehidupan sosial yang baik.

Menurut Karthik dalam Sheppard (2016) *work-life balance* merupakan keseimbangan diri dari kehidupan. Disisi lain kehidupan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi maupun kehidupan keluarga. Aspek kehidupan ini perlu dipenuhi oleh individu.

Work-life balance merupakan kemampuan individu untuk berkomitmen serta bertanggung jawab dalam pekerjaan maupun berbagai aktifitas diluar pekerjaan (Pithalice, 2011). Kemampuan ini memungkinkan individu membagi serta menghubungkan antara pekerjaan dan juga keluarga, serta melibatkan aspek lain dalam kehidupan. Dalam studi yang lebih luas, konsep ini lebih keseimbangan ini lebih diminati didunia industri bagi karyawan.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai *work-life balance* (Dua & Hyronimus, 2020), antara lain:

- 1) *Time balance*, yaitu kesediaan waktu untuk menjalankan pekerjaan maupun keluarga.
- 2) *Involvement balance*, yaitu kesediaan untuk terlibat dipekerjaan maupun keluarga.
- 3) *Satisfaction balance*, yaitu kepuasan dalam menjalani kehidupan dipekerjaan maupun keluarga.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan *Dedication* Terhadap Kinerja SDM

Pekerjaan yang dilakukan seseorang dirasa perlu dilakukan dengan rasa bangga dan antusias akan pekerjaannya. Kondisi ini memungkinkan seseorang agar memiliki emosional yang stabil dan memiliki perilaku yang positif agar tercipta kondisi *employee engagement*. Selain itu, *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* menggambarkan keterlibatan yang tinggi, perasaan penuh makna, menginspirasi, dan menyukai tantangan merupakan gambaran dari adanya dimensi *dedication* yang dimiliki oleh SDM di perusahaan yang menjadikan terciptanya kondisi *employee engagement* (Srie Intan Maisyuri & Ariyanto, 2021).

Penelitian yang dilakukan (Nanuru et al., 2021) menunjukkan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja SDM. Sementara Siswono (2016) melakukan penelitian dengan fokus terhadap dimensi *dedication* pada *employee engagement* terhadap kinerja SDM. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dimensi *dedication* dalam *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil tersebut tentu menjadikan *dedication* menjadi layak untuk dikaji lebih lanjut.

Adapun hasil studi dan penelitian yang telah diungkap memberikan kesimpulan bahwa dimensi *dedication* dalam *employee engagement*

memiliki peran dalam peningkatan kinerja SDM. Maka, hipotesis yang dapat dirumuskan oleh peneliti sebagai berikut :

H₁ : Dedication berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

2.1.2 Hubungan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja SDM

Kompetensi menjadi hal dasar yang harus dimiliki individu ketika hendak membangun karir sebagai profesional. Kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya menjadikannya sebagai aset berharga bagi perusahaan. Hal ini juga akan memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM di perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aryani (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi SDM dengan kinerja SDM. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alfian (2022) dengan judul “*Analisis Peran Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Supportif, dan Kompensasi Terhadap Kinerja SDM*”. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan betapa penting peran kompetensi SDM terhadap kinerja SDM tersebut.

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM memberikan pengaruh terhadap kinerja SDM. Maka, berdasarkan penelitian terdahulu peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM

2.2.3 Hubungan Kompetensi SDM Terhadap *Dedication*

Dalam melakukan pekerjaannya, SDM di perusahaan akan sulit memberikan kinerja terbaiknya apabila kurangnya keterikatan dirinya tersebut terhadap pekerjaan maupun pekerjaannya. Perasaan aman, nyaman, dan memiliki keterlibatan secara emosional dapat terjadi apabila SDM tersebut memiliki kompetensi dan memberikan andil bagi lingkungan pekerjaannya. Hal ini memungkinkan bahwa kompetensi juga memiliki peran terhadap terciptanya kondisi *employee engagement* dengan *dedication* yang dimiliki SDM tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Herawaty & Cahyadi (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Sementara penelitian yang dilakukan (Yulius Laturmas, Tri Wahyu Wirjawan, 2022) mengungkapkan bahwa, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi SDM terhadap *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Herawaty & Cahyadi (2020) juga menunjukkan bahwa semakin kompeten mereka, semakin tinggi pula *dedication* yang mereka tunjukkan terhadap instansi sehingga tercipta kondisi *employee engagement*.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM memiliki peran penting dalam rangka terciptanya kondisi *employee engagement* dengan *dedication* SDM yang tinggi di perusahaan. Maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dedication.

2.2.4 Hubungan Work-Life Balance Terhadap Dedication

Perkembangan teknologi memberikan pengaruh luar biasa terhadap kehidupan manusia menjadikan akses informasi tidak mengenal tempat dan waktu. Dari aspek kehidupan sosial, kehidupan pekerjaan, hingga kehidupan keluarga menjadi aspek yang terpengaruh perkembangan teknologi. Maka dari itu, keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi topik penting di era teknologi saat ini.

Beberapa penelitian yang dilakukan mengungkapkan bahwa *work-life balance* memiliki peran dalam peningkatan *employee engagement* dengan *dedication* yang dimiliki SDM di lingkungan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan (Safria, 2022) menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kondisi *employee engagement* yang dimiliki oleh SDM di organisasinya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Siska et al. (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil

penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa semakin baik *work-life balance* yang dimiliki, maka SDM memiliki keterikatan dengan instansi ataupun perusahaan. Tentunya dengan dimensi *dedication* yang tinggi pula terhadap perusahaan maupun instansi.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting untuk meningkatkan kondisi *employee engagement*. Maka dari itu peneliti dapat melakukan penelitian yang berfokus pada dimensi *dedication* pada *employee engagement*. Maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dedication.

2.2.5 Hubungan Work-Life Balance Terhadap Kinerja SDM

Kebutuhan untuk memenuhi keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi fenomena yang perlu disikapi oleh perusahaan. Perusahaan membutuhkan kinerja optimal dari SDM tersebut, maka aspek ini menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Beberapa kebijakan perlu diambil demi menciptakan kehidupan yang seimbang bagi SDM di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati dkk (2020) menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki

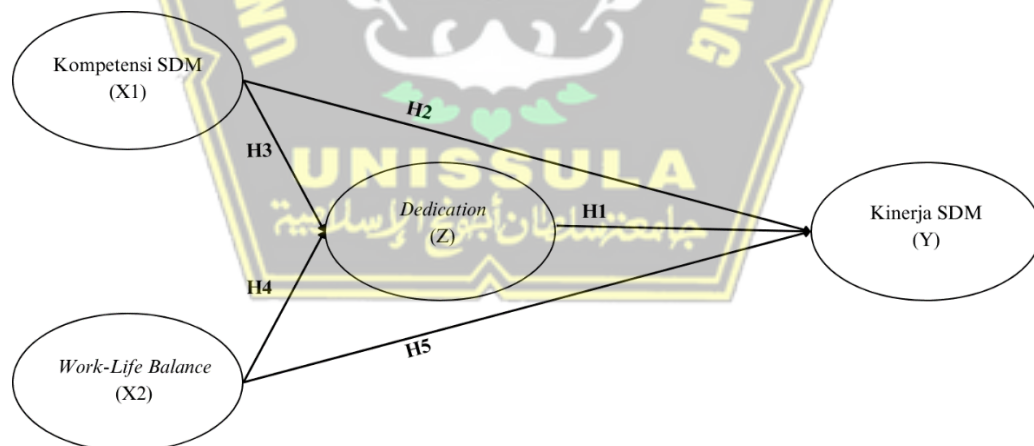
peran untuk meningkatkan kinerja SDM. Maka dari itu, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_5 : *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja SDM*.

2.3 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan analisis pengaruh antar variabel pada studi kasus terdahulu, maka dapat disusun kerangka penelitian dengan variabel bebas yaitu kompetensi SDM (X_1), *work-life balance* (X_2), serta variabel intervening yaitu *dedication* (Z), dan variabel terikat kinerja SDM (Y).

Model empirik yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Studi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Tujuan dari penggunaan jenis penelitian *explanatory research* adalah untuk menguji serta menganalisis pengaruh hubungan antar variabel. Metode kuantitatif merupakan sebuah metode yang menyajikan data berupa angka maupaun bilangan (Abdullah, 2015).

3.2 Variabel dan Indikator Penilaian

3.2.1 Jenis Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain (Nasution, 2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja SDM (y).

2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab adanya pengaruh pada variabel lain (Purwanto, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompetensi SDM (x_1) dan *work-life balance* (x_2).

3. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang menjadi penghubung atau penyelang antara variabel independen dengan variabel dependen (Purwanto, 2019). Variabel ini secara teori dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah *dedication* (z).



3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel disini berisi mengenai variabel dan indikator yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Varabel

No	Variabel	Indikator	Alat Ukur
1.	Kinerja SDM Kinerja merupakan capaian dari sasaran yang terukur, serta dapat dilihat melalui hasil kerja dan juga proses kerja. Brauns & Africa (2013)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Nur Aziz & Dewanto (2022)	Skala likert 1 – 5
2.	Dedication <i>Dedication</i> merupakan kondisi emosional seseorang yang stabil, perilaku positif, dan memiliki tujuan atas pekerjaannya. Srie Intan Maisyuri & Ariyanto (2021)	1. Kebanggaan 2. Antusiasme 3. Pengorbanan tenaga 4. Pengorbanan waktu 5. Pengorbanan pikiran (Siswono, 2016)	Skala likert 1 – 5
3.	Kompetensi SDM Kompetensi merupakan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang individu dibidang tertentu. Nugroho & Paradifa (2020)	1. Keyakinan dan nilai-nilai 2. Ketrampilan 3. Pengalaman 4. Sikap 5. Emosi 6. Kemampuan intelektual Elizar & Tanjung (2018)	Skala likert 1 – 5
4.	Work-Life Balance <i>Work-life balance</i> merupakan keseimbangan berkomitmen dan bertanggungjawab dalam aspek kehidupan pekerjaan, pribadi, maupun keluarga. Sheppard (2016)	1. <i>Time balance</i> 2. <i>Involvement balance</i> 3. <i>Satisfaction balance</i> Dua & Hyronimus (2020)	Skala likert 1 - 5

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan unit yang akan dilakukan penelitian pada karakteristik atau ciri-cirinya (Abdullah, 2015). Jika populasi memiliki jangkauan terlalu luas, maka peneliti perlu mengambil sampel untuk diteliti. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian 125 karyawan CV. Hajar Aswad di Demak. Populasi tersebut terdiri dari divisi administrasi berjumlah 13 staff, divisi marketing 14 staff, divisi human resourch 5 staff, divisi accounting 8 staff, divisi warehouse 15 staff, serta divisi produksi dengan 70 staffnya.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah elemen-elemen yang membentuk populasi (Abdullah, 2015). Penelitian ini akan menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel. Rumus slovin merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung sampel yang diharapkan mampu mewakili populasi. Kalkulasi yang digunakan dalam rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel

Maka,

$$n = \frac{125}{(1 + (125 \times 0,05^2))}$$

$$n = \frac{125}{(1 + 0,3125)}$$

$$n = \frac{125}{1,3125}$$

$$n = 95,2$$

3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan dari responden pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti melalui wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Abdullah, 2015). Data primer dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebarakan oleh peneliti secara online kepada para responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer (Abdullah, 2015). Pada umumnya data sekunder disajikan dalam bentuk tabel maupun diagram. Data sekunder yang diperoleh tersebut tidak memerlukan pengolahan lebih lanjut.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Angket

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket melalui kuesioner yang akan disebarakan secara langsung kepada responden. Daftar pertanyaan ini dapat bersifat terbuka jika tidak ditentukan opsi jawaban, dan dapat bersifat tertutup apabila opsi jawaban sudah disediakan (Abdullah, 2015).

Daftar pertanyaan yang dimiliki oleh kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan, memiliki tujuan yang jelas, dan memberikan jawaban jelas. Data tersebut kemudian akan diolah menggunakan skala likert agar menunjukkan persetujuan responden terhadap pertanyaan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Ketentuan Skala Penelitian

	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2 Metode Wawancara

Metode wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data yang didapat secara langsung antara peneliti dengan responden (Abdullah, 2015). Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan tidak terstruktur dimana peneliti memberikan pertanyaan yang berupa garis besar permasalahan yang ada tanpa menggunakan panduan secara terstruktur.

3.6 Teknik Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu uji statistik software SPSS, dengan menggunakan metode analisis regresi linier. Metode analisis regresi linier memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel, baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel. Oleh karena itu, model analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan maupun pernyataan yang disajikan mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui masing-masing

skor dari pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka dapat dikatakan variabel tersebut valid.
 - 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak valid.
2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliable apabila jawab responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai layak atau tidaknya suatu model regresi antara variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya. Untuk itu beberapa asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F akan memberikan asumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan

untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak. Yaitu dengan melakukan analisis grafik dan uji statistik. Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual terdistribusi normal apabila memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ (Nuryadi et al., 2017).

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu kondisi dimana variabel bebas (independen) berkorelasi dengan variabel lainnya atau variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas dari nilai toleran ini dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10, sehingga terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik penyebaran berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis linier berganda yang digunakan untuk melihat model hubungan yang telah ditentukan, bukan untuk melihat penyebabnya. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel, peneliti menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi. Regresi berganda merupakan kata lain dari analisis jalur. Alat analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penerapan yang dilakukan peneliti menggunakan model berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 - b_2X_2 + b_3Y_2 + e$$

$$Y_2 = b_1X_1 - b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$$Y_1 = \text{Kinerja SDM}$$

$$Y_2 = \text{Employee Engagement}$$

$$X_1 = \text{Kompetensi SDM}$$

$$X_2 = \text{Work-Life Balance}$$

$$b = \text{Koefisien Korelasi}$$

$$e = \text{Residual}$$

3.6.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis Parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dapat dilihat dari tingkat signifikansi dengan standar signifikansi sebesar 5%. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5%, maka hipotesis ditolak. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis diterima.

Untuk mengetahui apakah hasil regresi berpengaruh positif atau negatif dapat dilihat melalui koefisien beta (β). Jika beta menunjukkan tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan negatif. Sebaliknya, jika beta menunjukkan tanda (+), maka pengaruh yang dihasilkan positif (Ghozali, 2011).

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengukur batas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila koefisien determinasi hasilnya 0, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.6 Uji Mediasi (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan dari uji sobel. Uji sobel dilakukan untuk menguji besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) melalui variabel intervening (z). Dengan begitu uji sobel dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

b = koefisien variabel mediasi

a = koefisien variabel independen

Untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung, maka diperlukan nilai t hitung dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Hasil Penyebaran Instrumen Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM dan *work-life balance* terhadap kinerja SDM melalui *dedication* di RPA CV. Hajar Aswad. Responden pada penelitian ini merupakan SDM RPA CV. Hajar Aswad yang telah mengisi kuesioner penelitian. Total 120 kuesioner telah disebar kepada responden. Dari 102 kuesioner yang telah disebar, 95 kuesioner dapat diolah oleh peneliti. Berikut rincian hasil penyebaran data kuesioner yang diperoleh:

Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar	120
Kuesioner tidak kembali	18
Kuesioner kembali	102
Kuesioner tidak layak	7
Kuesioner diolah	95

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Pada tabel 4.1 didapati bahwa dari 120 kuesioner yang disebar, 18 kuesioner tidak kembali. Kemudian dari 102 kuesioner yang

telah kembali, sejumlah 7 kuesioner tidak layak untuk diolah dan 95 kuesioner layak untuk diolah oleh peneliti.

4.1.2 Karakteristik Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin			
No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	61	64 %
2	Perempuan	34	36 %
Total		95	100 %
Usia			
No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	< 20 Tahun	32	34 %
2	21 – 30 Tahun	54	57 %
3	31 – 40 Tahun	9	9 %
4	> 40 Tahun	0	0 %
Total		95	100 %
Status Pernikahan			
No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Menikah	16	17 %
2	Belum Menikah	79	83 %
Total		95	100 %
Status Pekerjaan			
No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Karyawan Tetap	24	25 %
2	Karyawan Kontrak	71	75 %
Total		95	100 %
Pendidikan Terakhir			
No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	SMP/Sederajat	4	4 %
2	SMA/Sederajat	53	56 %
3	Diploma	13	14 %
4	Sarjana	25	26 %
Total		95	100 %
Pendapatan per Bulan			
No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	1 – 2 Juta	67	71 %
2	3 – 4 Juta	28	29 %
3	> 5 Juta	0	0 %
Total		95	100 %
Posisi			
No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Divisi Produksi	65	68 %
2	Divisi Marketing	5	5 %
3	Divisi Warehouse	10	11 %

4	Divisi Administrasi	7	7 %
5	Divisi Accounting	5	5 %
6	Divisi Human Resource	3	3 %
Total		95	100 %
Masa Kerja			
No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	< 5 Tahun	76	80 %
2	5 – 10 Tahun	19	20 %
3	> 10 Tahun	0	0 %
Total		95	100 %

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Pada tabel 4.2 diketahui terdapat beberapa karakter responden dalam penelitian yang dilakukan sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin

Dari 95 responden, sejumlah 61 (64%) merupakan responden dengan jenis kelamin laki-laki dan sejumlah 34 (36%) responden dengan jenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa responden pada objek penelitian RPA CV. Hajar Aswad didominasi dengan jenis kelamin laki-laki yang memiliki presentase sebesar 64%.

2. Usia

Dari 95 responden, 32 (34%) responden memiliki usia < 20 tahun. Kemudian 54 (57%) responden memiliki usia 21-30 tahun, 9 (9%) responden memiliki usia 31-40 tahun, dan tidak ada responden yang memiliki usia diatas 40 tahun. Dari data tersebut dapat

diartikan bahwa responden pada penelitian ini didominasi rentang usia 21-30 tahun dengan presentase sebesar 57%.

3. Status Pernikahan

Dari kategori status pernikahan dapat dilihat bahwa dari 95 responden, terdapat 16 (17%) responden yang telah menikah. Disusul dengan 79 (83%) responden yang belum menikah. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa dari 95 responden didominasi oleh responden yang belum menikah dengan presentase sebesar 83%.

4. Status Pekerjaan

Data 95 responden dengan kategori status pekerjaan menunjukkan bahwa 24 (25%) responden merupakan karyawan tetap. Sementara 71 (75%) responden merupakan karyawan kontrak. Dari data tersebut didapati bahwa latar belakang responden didominasi karyawan kontrak dengan presentase sebesar 75%.

5. Pendidikan Terakhir

Pada kategori pendidikan terakhir, dari 95 responden terdapat 4 (4%) responden yang berpendidikan akhir SMP/ sederajat, 53 (56%) responden berpendidikan akhir SMA/ sederajat, 13 (14%) responden berpendidikan akhir Diploma, serta 25 (26%) responden berpendidikan akhir Sarjana. Dari rincian tersebut dapat diartikan

bahwa responden penelitian didominasi oleh SDM dengan pendidikan akhir SMA/ sederajat sebesar 56%.

6. Pendapatan per Bulan

Data pada kategori pendapatan per bulan menunjukkan terdapat 67 (71%) responden yang memiliki pendapatan per bulan 1-2 juta. Kemudian terdapat 28 (29%) responden yang memiliki pendapatan 3-4 juta per bulan. Dari rincian data tersebut dapat diartikan bahwa responden penelitian mayoritas memiliki pendapatan 1-2 juta dengan presentase sebesar 71%.

7. Posisi

Data kategori posisi yang terdapat di objek penelitian menunjukkan adanya beberapa divisi pada formasi organisasi di RPA CV. Hajar Aswad. Dari divisi produksi terdapat 65 (68%) responden, divisi marketing 5 (%) responden, divisi *warehouse* 10 (11%), divisi administrasi 7 (7%), divisi *accounting* 5 (5%), dan divisi *human resource* sejumlah 3 (3%). Dari rincian data tersebut dapat diartikan responden penelitian didominasi dari divisi produksi dengan presentase 68%.

8. Masa Kerja

Pada kategori masa kerja, terdapat 76 (80%) responden yang telah bekerja selama kurang dari 5 tahun. Selain itu terdapat 19 (20%) responden yang telah bekerja di RPA CV. Hajar Aswad

selama rentang waktu 5-10 tahun. Artinya, responden penelitian didominasi oleh SDM yang telah bekerja selama < 5 tahun dengan presentase sebesar 80%.

4.2 Deskripsi Objek Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel pada penelitian menampilkan data yang telah diambil sampelnya dari responden. Hasil deskripsi data berupa tanggapan dari responden atas daftar pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Tanggapan dari responden dideskripsikan dengan bentuk nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata, serta standar deviasi yang diukur menggunakan skala likert. Analisis deskriptif variabel penelitian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi SDM	95	15	29	24.04	3.094
Work-Life Balance	95	6	15	11.92	2.107
Dedication	95	14	22	18.29	1.929
Kinerja SDM	95	13	23	19.92	2.377
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Pada tabel 4.3 dapat diketahui variabel kompetensi SDM memiliki nilai minimum 15, nilai maksimum 29, rata-rata 24,04 dan standar deviasi sebesar 3.094. Kemudian untuk variabel *work-life balance* memiliki nilai minimum 6, nilai maksimum 15, rata-rata 11,92

dan standar deviasi 2.107. Variabel *dedication* memiliki nilai minimum 14, nilai maksimum 22, rata-rata 18,29 dan standar deviasi sebesar 1.929. Untuk variabel kinerja SDM memiliki nilai minimum 13, nilai maksimum 23, rata-rata 19,92 dan standar deviasi sebesar 2.377.

Berdasarkan Sugiyono (2019), untuk mengetahui hasil penilaian dari rentang skala likert digunakan perhitungan dengan rumus berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Kelas}}$$

Maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.4 Kategori Rentang Skala

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

4.2.2 Kompetensi SDM (X1)

Variabel kompetensi memiliki 6 indikator dalam penelitian ini.

Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi SDM

<i>Descriptive Statistics</i>			
	N	Mean	Keterangan
Keyakinan dan Nilai-Nilai	95	4.19	Tinggi
Ketrampilan	95	4.03	Tinggi
Pengalaman	95	3.76	Tinggi
Sikap	95	3.87	Tinggi
Emosi	95	3.95	Tinggi
Kemampuan Intelektual	95	4.24	Sangat Tinggi
Valid N (<i>listwise</i>)	95		

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Dari penelitian yang dilakukan pada variabel kompetensi SDM menggunakan pengukuran skala likert, telah dilakukan tabulasi data. Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.5, didapati bahwa indikator pada variabel kompetensi SDM dapat dikategorikan tinggi. Artinya responden penelitian dapat dikatakan memiliki rata-rata kompetensi yang tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kemampuan intelektual yang memiliki nilai 4,24 yang artinya responden penelitian memiliki kemampuan intelektual sangat baik dalam menunjang pekerjaannya. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator pengalaman dengan nilai 3,76 yang dapat diartikan bahwa responden penelitian merasa kurang memiliki pengalaman yang cukup untuk menunjang kompetensinya.

4.2.3 Work-Life balance (X2)

Variabel berikutnya yang dilakukan analisis deskriptif yaitu *work-life balance*. Variabel *work-life balance* sendiri memiliki 3

indikator. Berikut hasil analisis deskriptif dari variabel *work-life balance*.

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel *Work-Life Balance*

<i>Descriptive Statistics</i>			
	N	Mean	Keterangan
<i>Time Balance</i>	95	4.16	Tinggi
<i>Involvement Balance</i>	95	3.95	Tinggi
<i>Satisfaction Balance</i>	95	3.81	Tinggi
Valid N (<i>listwise</i>)	95		

Sumber: *Data Primer yang telah diolah, 2023*

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6 menunjukkan nilai rata-rata yang didapat dari jawaban responden memiliki kategori tinggi. Adapun nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator *time balance* dengan nilai 4,16 yang dapat diartikan bahwa responden RPA CV. Hajar Aswad memiliki dan bersedia untuk meluangkan waktunya untuk menjalankan tanggung jawabnya dipekerjaan maupun di keluarga. Sementara nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator *satisfaction balance* dengan nilai sebesar 3,81 yang dapat diartikan bahwa responden belum merasa puas terhadap keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

4.2.4 Dedication (Z)

Variabel selanjutnya dalam penelitian ini yaitu *dedication*. Variabel *dedication* memiliki 5 indikator. Adapun hasil analisis deskriptif variabel *dedication* pada 5 indikator sebagai berikut.

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel *Dedication*

<i>Descriptive Statistics</i>			
	N	Mean	Keterangan
Kebanggaan	95	3.92	Tinggi
Antusiasme	95	3.81	Tinggi
Pengorbanan tenaga	95	4.39	Sangat Tinggi
Pengorbanan waktu	95	2.89	Sedang
Pengorbanan pikiran	95	3.28	Sedang
Valid N (<i>listwise</i>)	95		

Sumber: Data Primer yang telah, 2023

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 didapati nilai rata-rata dari 5 indikator yang merupakan jawaban dari responden memiliki rata-rata cukup tinggi. Pada hasil diatas didapati nilai rata-rata tertinggi pada indikator pengorbanan tenaga dengan nilai sebesar 4,39 yang dapat diartikan bahwa responden RPA CV. Hajar Aswad memiliki dedikasi untuk mengorbankan tenaga pada pekerjaan sangat tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pengorbanan waktu dengan nilai sebesar 2,89 yang dapat diartikan bahwa responden RPA CV. Hajar Aswad kurang memiliki dedikasi untuk mengorbankan waktunya pada pekerjaan.

4.2.5 Kinerja SDM (Y)

Analisis deskriptif selanjutnya dilakukan pada variabel kinerja SDM. Variabel kinerja SDM memiliki 5 indikator. Berikut hasil analisis deskriptif variabel kinerja SDM pada 5 indikator.

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja SDM

<i>Descriptive Statistics</i>			
	N	Mean	Keterangan
Kualitas Kerja	95	4.25	Sangat Tinggi
Kuantitas	95	4.13	Tinggi
Ketepatan Waktu	95	4.07	Tinggi
Efektifitas	95	4.18	Tinggi
Kemandirian	95	3.28	Tinggi
Valid N (<i>listwise</i>)	95		

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Hasil dari analisis deskriptif variabel kinerja SDM pada tabel 4.8 didapati 5 indikatornya memiliki nilai rata-rata jawaban responden memiliki kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja dengan nilai sebesar 4,25 yang dapat diartikan bahwa responden RPA CV. Hajar Aswad memiliki kualitas kerja yang baik dalam menunjang kinerjanya. Indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu kemandirian dengan nilai sebesar 3,28 yang dapat diartikan responden RPA CV. Hajar Aswad perlu tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment pearson correlation*, yaitu mengkorelasikan jawaban antara masing-masing skor item dengan skor total pada tiap jawaban responden. Dasar pengambilan keputusan dengan metode *product*

moment pearson correlation yaitu apa bila r hitung $>$ r tabel. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel		Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompetensi SDM	X1	Keyakinan dan Nilai-Nilai	0.675	0.201	Valid
			Ketrampilan	0.710		Valid
			Pengalaman	0.644		Valid
			Sikap	0.591		Valid
			Emosi	0.527		Valid
			Kemampuan Intelektual	0.605		Valid
2	<i>Work-Life Balance</i>	X2	<i>Time Balance</i>	0.783	0.201	Valid
			<i>Involvement Balance</i>	0.782		Valid
			<i>Satisfaction Balance</i>	0.789		Valid
3	<i>Dedication</i>	Z	Kebanggaan	0.500	0.201	Valid
			Antusiasme	0.382		Valid
			Pengorbanan Tenaga	0.832		Valid
			Pengorbanan Waktu	0.673		Valid
			Pengorbanan Pikiran	0.696		Valid
4	Kinerja SDM	Y	Kualitas Kerja	0.685	0.201	Valid
			Kuantitas	0.596		Valid
			Ketepatan Waktu	0.592		Valid
			Efektifitas	0.771		Valid
			Kemandirian	0.742		Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa hasil dari uji validitas instrumen penelitian dari dapat dikatakan valid. Nilai dari r tabel didapat dari :

$$df = n - 2$$

$$df = 95 - 2 = 93$$

Nilai *df* yang didapat yaitu 93 dengan tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan nilai *r* tabel 0,201. Pada variabel independen kompetensi SDM (X1) dengan 6 instrumen penelitian dan *work-life balance* dengan 3 instrumen dapat dikatakan valid karena memenuhi kriteria dimana nilai *r* hitung > *r* tabel. Kemudian pada variabel intervening *dedication* dengan 5 instrumen penelitian dapat dikatakan valid dikarenakan memenuhi kriteria dimana nilai *r* hitung > *r* tabel. Variabel dependen kinerja SDM dengan 5 instrumen penelitian juga dapat dikatakan valid karena memenuhi kriteria nilai *r* hitung > *r* tabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian yang digunakan memiliki konsistensi apabila dilakukan secara berulang. Konsistensi tanggapan dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien *cronbach alpha*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,600 (Sugiono, 2019). Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliable	Keterangan
1	Kompetensi SDM	0.688	0.600	Reliable
2	<i>Work-Life Balance</i>	0.673	0.600	Reliable
3	<i>Dedication</i>	0.618	0.600	Reliable
4	Kinerja SDM	0.704	0.600	Reliable

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada 4 variabel dikatakan reliable sehingga layak untuk digunakan pada penelitian. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel kompetensi SDM, *work-life balance*, *dedication*, serta kinerja SDM dikatakan reliable karena memenuhi kriteria dimana nilai *cronbach alpha* > 0,600. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian konsisten.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas residual data dilakukan untuk mengetahui apakah data memiliki residual yang terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas residual data menjadi syarat dalam analisis regresi. Maka dari itu perlu diketahui terlebih dahulu apakah residual data dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas residual data dalam penelitian ini menggunakan alat *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* pada program *SPSS V26*. Output dari pengujian ini disajikan dalam bentuk angka. Adapun ketentuan apakah residual data terdistribusi secara normal atau tidak yaitu apabila nilai

signifikansi pada *Asymp. Sig. 2 tailed* > 0,05. Hasil dari pengujian normalitas residual data dapat dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11 Uji Normalitas Residual Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30690660
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.049
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Hasil uji normalitas pada tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi *Asymp. Sig. 2 Tailed* sebesar 0,200. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. 2 Tailed* > 0,05 yang artinya residual data terdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui adanya kolerasi pada model regresi penelitian antar variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Ketentuan untuk melihat apakah terjadi multikolinearitas atau tidak pada model regresi yaitu apabila nilai

$tolerance \geq 0,10$ serta nilai $VIF \leq 10$. Hasil dari uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas Model 1

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi SDM	.984	1.017
	Work-Life Balance	.984	1.017

a. Dependent Variable: Dedication

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Model Persamaan 1 :

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Model regresi pertama dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil tersebut dapat diketahui pada tabel 4.12 dari nilai $tolerance$ dari model regresi penelitian $\geq 0,10$ serta nilai VIF dari model regresi penelitian ≤ 10 . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada model regresi penelitian tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas Model 2

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
2	(Constant)		
	Kompetensi SDM	.938	1.066
	Work-Life Balance	.857	1.167
	Dedication	.849	1.178

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

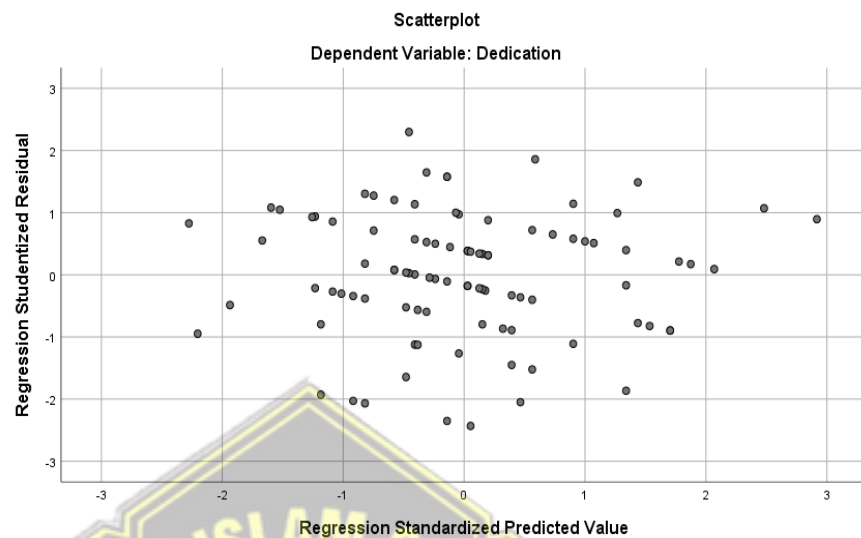
Model Persamaan 2 :

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_2 + e$$

Pada model regresi pertama dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil ini dapat diketahui pada tabel 4.13 dari nilai *tolerance* dari model regresi penelitian $\geq 0,10$ serta nilai VIF dari model regresi penelitian ≤ 10 . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada model regresi penelitian tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

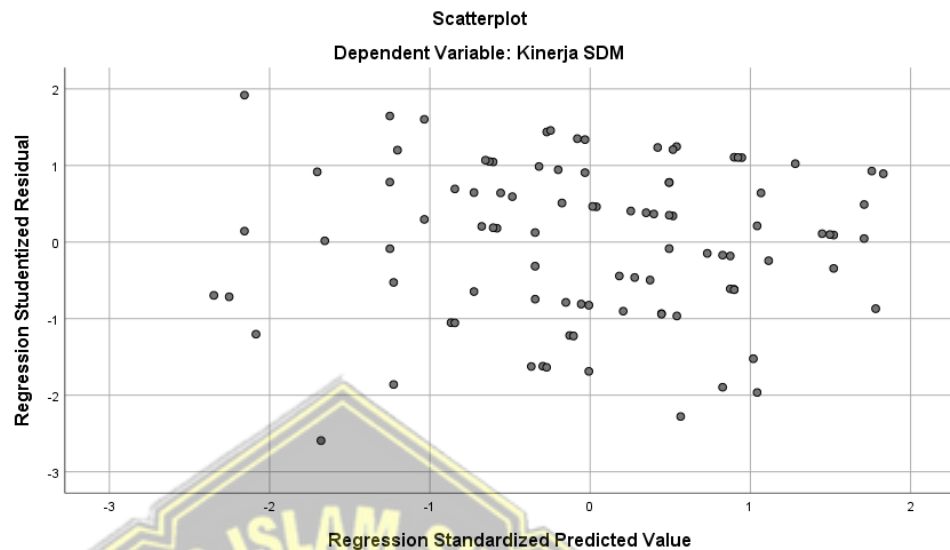
Uji heterokedastisitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian terdapat perbedaan varian pada model regresi antar residu pengamatan. Model regresi penelitian yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil ini dapat dilihat dari penyebaran titik-titik pada grafik plot yang menyebar diatas ataupun dibawah sumbu Y. Hasil dari pengujian asumsi heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot berikut.



Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas Model 1

Pada gambar 4.1 dapat dilihat hasil dari uji heterokedastisitas pada model regresi 1 bahwa penyebaran titik-titik diatas angka 0 pada sumbu Y dan menghasilkan pola yang tidak jelas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi 1.





Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas Model 2

Pada gambar 4.2 dapat dilihat hasil dari uji heterokedastisitas pada model regresi 2, penyebaran titik-titik model regresi 2 diatas angka 0 pada sumbu Y serta menghasilkan pola yang tidak jelas. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi 2.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh dari model regresi pertama yaitu kompetensi SDM, *work-life balance*, serta *dedication* terhadap kinerja SDM. Kemudian untuk model regresi kedua akan dilihat pengaruh kompetensi SDM dan *work-life balance* terhadap *dedication*. Berikut hasil analisis regresi.

Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.137	1.693		11.303	.000
	Kompetensi SDM	.127	.060	.204	2.106	.038
	Work-Life Balance	-.327	.089	-.358	-3.691	.000

a. Dependent Variable: Dedication

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Model 1 :

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y_2 = 19,137 + 0,127 X_1 - 0,327 X_2 + e$$

Pada tabel 4.14 hasil analisis regresi linier berganda pada model 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 19.137. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM (X1) dan *work-life balance* (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai *dedication* adalah 19.137.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi SDM (X1) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,127. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika kompetensi SDM (X1) mengalami kenaikan 1%, maka *dedication* akan naik sebesar 0,127 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* (X2) memiliki nilai negatif yaitu sebesar -0,327. Nilai negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika *work-life balance* (X2) mengalami kenaikan 1%, maka *dedication* akan turun sebesar 0,327 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Tabel 4.15 Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	13.732	3.415		4.022	.000
	Kompetensi SDM	.014	.081	.018	.170	.865
	Work-Life Balance	.028	.124	.024	.222	.825
	Dedication	.302	.136	.245	2.220	.029

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Model 2 :

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_2 + e$$

$$Y_1 = 13,732 + 0,014 X_1 + 0,028 X_2 + 0,302 Y_2 + e$$

Pada tabel 4.15 hasil analisis regresi linier berganda pada model 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 13.732. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM (X1), *work-life balance* (X2) dan *dedication* (Y2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja SDM adalah 13.732.

2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi SDM (X1) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,014. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika kompetensi SDM (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja SDM akan naik sebesar 0,014 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* (X2) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,028. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika *work-life balance* (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja SDM akan naik sebesar 0,028 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel *dedication* (Y2) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,302. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika *dedication* (Y2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja SDM akan naik sebesar 0,302 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.6 Uji F

Uji F (*goodness of fit*) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual dalam statistik (Ghozali, 2011).

Tabel 4.16 Uji F Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.753	2	26.377	8.171	.001 ^b
	Residual	296.994	92	3.228		
	Total	349.747	94			
a. Dependent Variable: Dedication						
b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Kompetensi SDM						

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil dari uji F pada model regresi pertama. Pada tabel diatas didapati nilai F sebesar 8.171 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa model regresi pertama layak digunakan pada penelitian. Maka pada model regresi pertama variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17 Uji F Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	31.075	3	10.358	1.884	.138 ^b
	Residual	500.251	91	5.497		
	Total	531.326	94			
a. Dependent Variable: Kinerja SDM						
b. Predictors: (Constant), Dedication, Kompetensi SDM, Work-Life Balance						

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil dari uji F pada model regresi kedua. Pada tabel diatas didapati nilai F sebesar 1.884 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,138 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa model regresi

kedua tidak layak untuk digunakan pada penelitian. Maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan hubungan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi terdapat diantara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka semakin kuat variabel independen menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 ^a	.151	.132	1.797
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Kompetensi SDM				
b. Dependent Variable: Dedication				

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Hasil pada tabel diatas didapati bahwa nilai R square sebesar 0,151 atau 15,1%. Dapat diartikan bahwa variabel independen yang terdiri dari kompetensi SDM dan *work-life balance* memiliki pengaruh sebesar 15,1% terhadap *dedication*, dengan nilai sisa 84,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.242 ^a	.058	.027	2.345
a. Predictors: (Constant), Dedication, Kompetensi SDM, Work-Life Balance				
b. Dependent Variable: Kinerja SDM				

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2023

Hasil pada tabel diatas didapati bahwa nilai *R square* sebesar 0,058 atau 5,8%. Dapat diartikan bahwa variabel independen yang terdiri dari kompetensi SDM, *work-life balance* dan *dedication* memiliki pengaruh sebesar 5,8% terhadap kinerja SDM, dengan nilai sisa 94,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

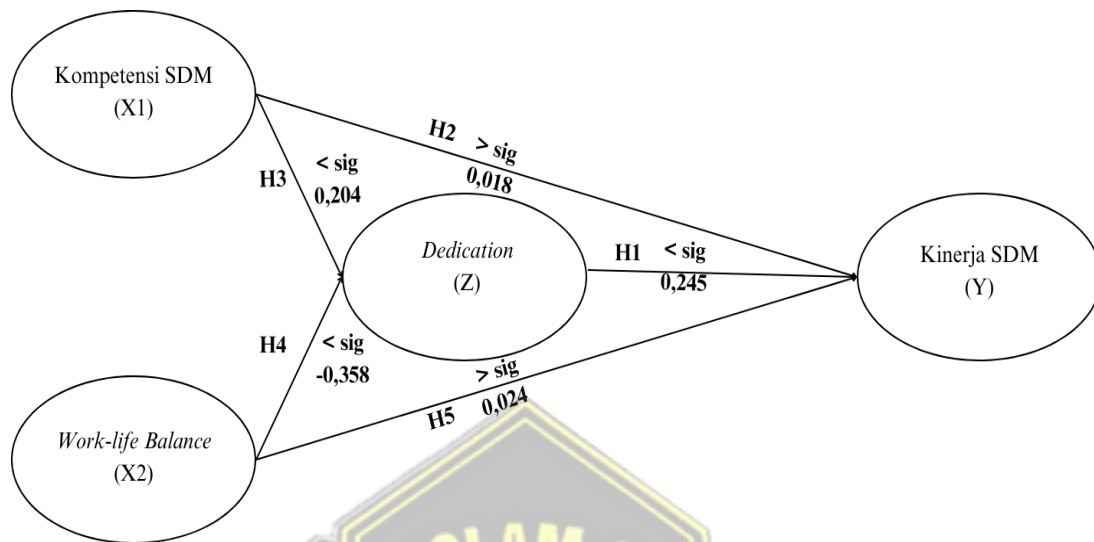
4.8 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil dari uji t pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada tabel 4.15 menunjukkan variabel *dedication* memiliki nilai signifikansi uji t $0,029 < 0,050$ dengan nilai koefisiensi b 0,302. Dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a **diterima**. Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial *Dedication* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM.
2. Pada tabel 4.15 menunjukkan variabel kompetensi SDM memiliki nilai signifikansi uji t $0,865 > 0,050$ dengan nilai koefisien b 0,014. Dapat

dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a **ditolak**. Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM.

3. Pada tabel 4.14 menunjukkan variabel kompetensi SDM memiliki nilai signifikansi uji t $0,038 < 0,050$ dengan nilai koefisiensi b $0,127$. Dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a **diterima**. Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap *Dedication*.
4. Pada tabel 4.14 menunjukkan variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikansi uji t $0,000 < 0,050$ dengan nilai koefisiensi b $-0,327$. Dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a **diterima**. Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Dedication*. Namun hal ini tidak sesuai dengan hipotesa peneliti. Peneliti merumuskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *dedication*, pembuktian dalam penelitian ini memiliki hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *dedication*.
5. Pada tabel 4.15 menunjukkan variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikansi uji t $0,825 > 0,050$ dengan nilai koefisiensi b $0,028$. Dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a **ditolak**. Maka dapat dikatakan bahwa secara parsial *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM.



Gambar 4.3 Model Regresi Penelitian

Berdasarkan gambar 4.3 didapati bahwa dari 5 hipotesis dalam penelitian ini, terdapat 3 hipotesis diterima dan 2 hipotesis ditolak. Kesimpulan dari gambar model regresi diatas sebagai berikut:

1. Pengaruh total variabel X1 terhadap Y melalui Z
 - Pengaruh langsung X1 terhadap Y adalah 0,018
 - Pengaruh tidak langsung adalah $0,204 \times 0,245 = 0,049$
 - Pengaruh total = $0,018 + (0,204 \times 0,245) = 0,067$
2. Pengaruh total variabel X2 terhadap Y melalui Z
 - Pengaruh langsung X2 terhadap Y adalah 0,024
 - Pengaruh tidak langsung adalah $-0,358 \times 0,245 = -0,087$
 - Pengaruh total = $0,018 + (-0,358 \times 0,245) = -0,105$

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh *Dedication* Terhadap Kinerja SDM

Dalam penelitian serta uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *dedication* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa *dedication* yang merupakan dimensi dari *employee engagement*, menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja SDM pada suatu perusahaan. Dalam melaksanakan aktifitasnya SDM di perusahaan perlu memiliki keterlibatan yang tinggi. Keterlibatan ini dapat terimplementasi dalam berbagai bentuk, seperti kesediaan untuk berkontribusi dalam bentuk pikiran, tenaga, waktu, perasaan bangga, serta antusiasme yang tinggi ketika melakukan aktifitas pekerjaan (Siswono, 2016). Jika SDM memiliki *dedication* tinggi, tentu akan memberikan hasil yang maksimal pada pekerjaannya.

Dalam usahanya untuk meningkatkan tingkat keterikatan maupun dedikasi yang tinggi, perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa hal. Salah satu yang patut dipertimbangkan yaitu kebutuhan pada posisi tertentu. Seperti dalam penelitian ini yang didominasi oleh posisi produksi, maka dalam usaha untuk meningkatkan dedikasi tidak dapat disamakan dengan posisi *accounting*. Hal ini disebabkan adanya perbedaan kebutuhan SDM pada posisi produksi dan *accounting*.

Sebagai contoh, karena posisi produksi cenderung berkontribusi menggunakan tenaga, maka kebutuhannya pun berbeda dengan posisi *accounting* yang kecenderungan pekerjaannya berkontribusi menggunakan pikirannya.

Hal ini menjadikan usaha perusahaan dalam meningkatkan dedikasi pada SDMnya akan lebih merata karena didasari pada kebutuhan. SDM pada perusahaan juga perlu menyadari apa yang menjadi kebutuhan mereka setelah mereka mendedikasikan waktu, pikiran, maupun tenaganya terhadap pekerjaannya. Selain kebutuhan dalam bentuk materiil yang telah diberikan, sudah menjadi fitrah manusia untuk memenuhi kebutuhannya yang lain. Jika hal ini dapat dilaksanakan, dapat menciptakan iklim dan suasana yang nyaman pada perusahaan maupun pekerjaan yang dilakukan. Apabila SDM merasa nyaman, tentu perusahaan juga akan mendapatkan manfaat yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Siswono (2016) yang menyatakan bahwa *dedication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Paluta & Suprpto, 2018) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Namun penelitian lain (Rahmadalena

& Asmanita, 2020) menyatakan hasil yang berbeda dimana *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *dedication* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM.

4.9.2 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil penelitian dan uji yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Dalam penelitian ini ternyata hubungan tersebut tidak berkorelasi. Hasil ini dapat terjadi dalam sebuah penelitian dan disebabkan oleh beberapa faktor. Salah faktor tersebut dapat dilihat dari kondisi demografi pada objek penelitian.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu dibentuk melalui pengalaman dalam bidang pekerjaannya (Nugroho & Paradifa, 2020). Kondisi demografi pada objek penelitian yang didominasi usia responden kurang dari 30 tahun dan didominasi dengan latar belakang SMA/ sederajat. Berdasarkan demografi tersebut responden dalam melakukan aktifitas pekerjaannya responden sangat produktif dan memiliki kinerja sangat baik. Namun perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam aspek pengalaman dan ketrampilan yang dimiliki. Perlu adanya pelatihan dan masa kerja lebih panjang untuk menunjang aspek tersebut.

Pada penelitian ini kompetensi SDM memang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Namun pada penelitian kompetensi SDM ternyata berpengaruh secara tidak langsung melalui *dedication* terhadap kinerja SDM. *Dedication* berhasil menjadi variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung antara kompetensi SDM terhadap kinerja SDM. Maka kompetensi perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar *dedication* yang dimiliki oleh SDM mampu meningkatkan kinerja SDM menjadi lebih baik sesuai harapan perusahaan. Ketika kinerja SDM menjadi lebih baik, maka tujuan yang dimiliki perusahaan dapat dicapai sesuai target.

Ketrampilan dan sikap kerja yang dimiliki oleh seorang individu dalam melakukan aktifitasnya menunjukkan seberapa tinggi kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut (Elizar & Tanjung, 2018). Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nugraha dkk (2022) dan Nur Sani (2018). Sedangkan hasil penelitian (Nugroho & Paradifa, 2020) menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

4.9.3 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap *Dedication*

Berdasarkan hasil penelitian dan uji yang dilakukan dapat dikatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *dedication*. Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki seseorang mempengaruhi keterikatan terhadap pekerjaan maupun perusahaan dan meningkatkan dedikasinya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh SDM pada suatu perusahaan maka dedikasi yang dimiliki juga semakin tinggi pula (Herawaty & Cahyadi, 2020). Jika dilihat dari hasil uji yang dilakukan, nilai hubungan yang tercipta dari kompetensi terhadap *dedication* menunjukkan nilai yang positif dan korelasi yang dimiliki juga tinggi. Hal ini menyebabkan kepatuhan dan kesetiaan SDM terhadap perusahaannya menjadi baik.

Hasil ini juga mendukung teori-teori yang mengatakan ada keterkaitan antara kompetensi dan keterikatan seseorang terhadap pekerjaan maupun perusahaannya. Seseorang dengan keyakinan, sikap atau perilaku, ketrampilan, pengalaman, emosi, serta kemampuan intelektualnya yang baik akan menjadi faktor tingginya keterikatan yang ditunjukkan dengan produktifitas yang tinggi (Elizar & Tanjung, 2018). Semakin positif karakter yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya, semakin nyaman pula dia terhadap perusahaannya

(Clack, 2021). Keterlibatan penuh seseorang terhadap job desk pekerjaannya tentu membawa manfaat bagi perusahaan. Hasil ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki SDMnya agar keterikatan maupun dedikasinya menjadi tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Yulius Luturmas, Tri Wahyu Wirjawan, 2022) yang mengatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian dari Herawaty & Cahyadi (2020) juga menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

4.9.4 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Dedication*

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *dedication*. Namun walaupun pengaruhnya signifikan, dalam penelitian ini nilai standar koefisien beta menunjukkan nilai negatif. Artinya pengaruh yang dibawa oleh variabel *work-life balance* memiliki arah yang berlawanan. Ketika keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dimiliki oleh SDM tersebut, maka dedikasi yang dimiliki terhadap perusahaan akan menurun.

Dilihat dari karakter responden pada penelitian ini didominasi masa kerja cukup singkat, yaitu kurang dari 5 tahun. Dari temuan tersebut terdapat persepsi yang dimiliki oleh SDM bahwa kecenderungan minat yang kurang untuk menjadikan pekerjaan di RPA CV. Hajar Aswad sebagai pekerjaan utama. Mengingat jam operasional yang berbeda-beda dan jenis pekerjaan yang memiliki kecenderungan dominan dengan aktifitas fisik, hal ini menjadi pertimbangan ketika SDM memasuki usia matang untuk berkeluarga. Ada kemungkinan bagi SDM berpindah tempat kerja ketika telah memasuki masa atau usia untuk berkeluarga. Disisi lain kemampuan individu untuk berkomitmen serta bertanggungjawab pada aktifitas pekerjaan maupun aktifitas pribadi dan keluarga menjadi sangat penting dalam terciptanya kondisi *work-life balance* (Sheppard, 2016).

Pengaruh dari terciptanya kondisi *employee engagement* menjadi peran penting ketika melakukan aktifitas pekerjaan. Kondisi emosional yang stabil, perilaku positif, dan memiliki tujuan dalam bekerja merupakan wujud terciptanya kondisi keterikatan yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya (Srie Intan Maisyuri & Ariyanto, 2021). Apabila seorang individu memiliki dedikasi yang tinggi, maka dengan antusias individu tersebut mengerahkan pikiran, waktu, serta tenaganya untuk melakukan aktifitas pekerjaannya

(Siswono, 2016). Selain itu, perasaan bangga yang dimiliki oleh seorang individu akan menciptakan suasana bekerja menjadi lebih nyaman. Selain keuntungan dari sisi SDM yang bekerja, perusahaan juga mendapatkan keuntungan dengan produktifitas yang dimiliki SDM tersebut ketika memiliki perasaan *engaged*.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work-life balance* dengan *dedication*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Fadilla, 2023) yang menunjukkan *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Supriadi (2021) dan Widagdo (2023) juga menyebutkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

4.9.5 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini memiliki kesimpulan yang berbeda dengan teori-teori dan penelitian yang mengatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM. Hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor. Ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan kenapa dalam

penelitian ini *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Dilihat dari karakteristik responden yang didominasi status belum menikah, dapat menjadi pertimbangan dalam hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja SDM. Individu yang belum menikah dengan individu yang telah menikah, tentu memiliki perbedaan tuntutan didalam keluarganya. Hal ini menjadi pertimbangan bahwa kebutuhan akan *work-life balance* cenderung dirasakan oleh individu yang telah menikah (Padmasiri & Mahalekange, 2016). Individu yang telah berkeluarga perlu memenuhi kebutuhan keluarganya baik dalam bentuk waktu, tenaga, maupun pikirannya. Hal ini berbeda dengan individu yang belum berkeluarga. Latar belakang demografis ini menjadi pertimbangan mengapa tidak terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja SDM.

Peran *work-life balance* dalam menghadirkan perasaan positif dan peningkatan produktifitas sangat diperlukan dalam diri setiap individu. Ketika individu mampu memenuhi tugas dan tanggung jawab dengan baik pada pekerjaannya, proses tersebut menunjukkan terciptanya kinerja yang baik (Darda et al., 2022). Kemampuan dalam menjaga keseimbangan kehidupan pribadi memberikan dampak terhadap individu dalam menjalankan job desk pekerjaan yang

dimilikinya. Hal ini memungkinkan produktifitas individu tetap terjaga sesuai dengan harapan perusahaan. Kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan memegang peran penting dalam terciptanya kondisi tersebut. Perlu komitmen dari berbagai stakeholder dalam menjaga produktifitas dan menciptakan keseimbangan yang dimiliki oleh individu diperusahaan.

Namun dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui *dedication*. *Dedication* menjadi variabel penting dalam menjalankan perannya untuk memediasi hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja SDM. Dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja SDM, perusahaan perlu untuk memperhatikan dedikasi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Perusahaan perlu memberikan penekanan dari *work-life balance* yang dimiliki SDMnya agar dedikasi yang dimiliki menjadi meningkat. Ketika dedikasi yang dimiliki meningkat maka kinerja dari sumber daya manusia juga menjadi lebih baik. Dengan kinerja yang baik, perusahaan mampu mencapai tujuan sesuai dengan target yang diharapkan.

Kesimpulan dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widagdo

(2023) dan Sangara (2022) yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja SDM. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Siska (2022) mengatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja SDM.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan bukti empiris hubungan antara kompetensi SDM, *work-life balance*, *dedication*, dan kinerja SDM. Metode pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS (*Software Product and Service Solutions*) V.26. Penelitian dilakukan dengan melibatkan 95 sampel SDM di RPA CV. Hajar Aswad. Metode analisa menggunakan analisis regresi linier berganda sehingga menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. *Dedication* berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja SDM. Artinya dalam menunjang kinerja SDM yang tinggi di RPA CV. Hajar Aswad, perlu adanya keterikatan yang ditunjukkan dengan adanya dedikasi yang tinggi terhadap aktifitas pekerjaan yang dilakukan.
2. Kompetensi SDM berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Kompetensi SDM memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja SDM melalui *dedication*. Artinya apabila kompetensi sumber daya manusianya semakin baik maka berpengaruh terhadap dedikasi yang dimiliki untuk menunjang kinerja pada SDM RPA CV. Hajar Aswad.

3. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *dedication*. Artinya untuk meningkatkan dedikasi di RPA CV. Hajar Aswad perlu peningkatan pada kompetensi SDM.
4. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *dedication*. Artinya apabila SDM di RPA CV. Hajar Aswad memiliki dedikasi yang tinggi, maka keseimbangan hidup yang dimiliki akan menurun. Dilihat dari masa kerja yang dimiliki oleh mayoritas SDM, terdapat kecenderungan minat yang kurang bagi SDM untuk menjadikan pekerjaan di RPA CV. Hajar Aswad sebagai pekerjaan utama dan memiliki kemungkinan untuk berganti pekerjaan.
5. *Work-life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja SDM. *Work-life balance* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja SDM melalui *dedication*. Artinya keseimbangan hidup yang dimiliki oleh SDM di RPA CV. Hajar Aswad akan mempengaruhi dedikasinya dan menunjang kinerja yang dimiliki.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat digunakan oleh RPA CV. Hajar Aswad untuk meningkatkan kinerja SDM dengan cara berikut :

1. Untuk variabel *dedication* pada indikator pengorbanan waktu dan pengorbanan pikiran, apabila SDM RPA CV. Hajar Aswad telah melakukan tugasnya secara maksimal hingga mengorbankan waktu dan

pikirannya dapat memberikan reward berupa insentif maupun sertifikasi keahlian.

2. Untuk variabel kompetensi SDM pada indikator pengalaman dan sikap, RPA CV. Hajar Aswad dapat memberikan program *workshop* ataupun pelatihan secara rutin.
3. Untuk variabel *work-life balance* pada indikator *satisfaction balance* dan *involvement balance*, RPA CV. Hajar Aswad dapat memberikan hak cuti dan membuat area khusus yang didesign untuk istirahat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

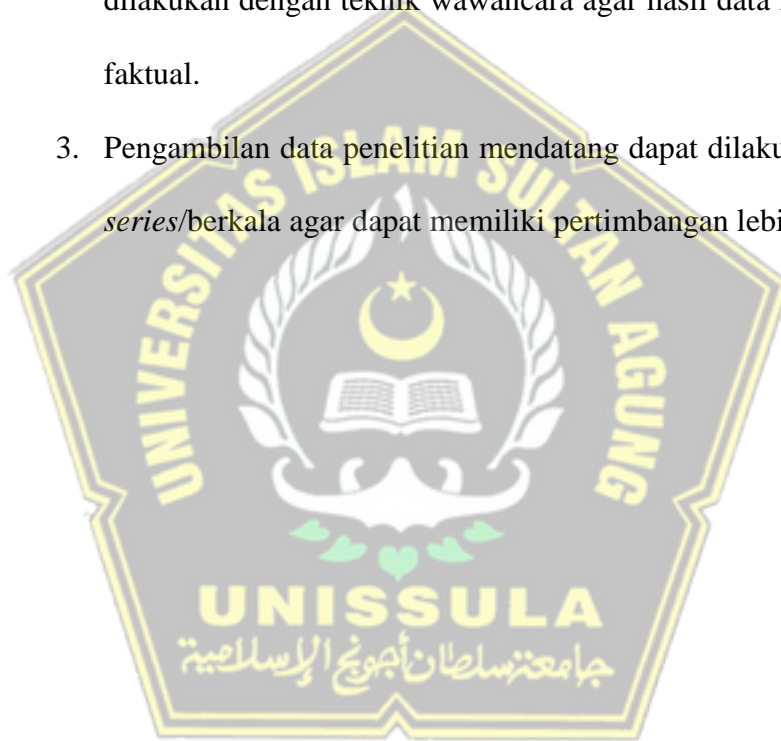
Dalam penelitian ini tidak dipungkiri terdapat keterbatasan selama proses penelitian. Berikut keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Pada penelitian ini memiliki 2 model regresi, dimana *R square* pada masing-masing model hanya memiliki nilai pengaruh yang sangat kecil.
2. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan pengamatan secara langsung sehingga aspek jawaban terdapat kecenderungan subjektif.
3. Pengambilan data dilakukan secara *cross sectional* dimana data diambil diwaktu yang sama tanpa mempertimbangkan perbedaan waktu.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini dapat diajukan penelitian mendatang mempertimbangkan beberapa hal :

1. Penelitian mendatang perlu untuk menambah variabel baru agar penelitian kedepannya lebih bersifat komprehensif. Seperti variabel disiplin kerja atau kompensasi sehingga mampu menambah kesempurnaan pengaruh pada penelitian selanjutnya.
2. Metode pengumpulan data pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan teknik wawancara agar hasil data lebih akurat dan faktual.
3. Pengambilan data penelitian mendatang dapat dilakukan secara *time series*/berkala agar dapat memiliki pertimbangan lebih kompleks.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Alfian, M. Y., Anggoro, R., Cakranegara, P. A., Asir, M., & Haryono, A. (2022a). Analisis Peran Kompetensi , Gaya Kepemimpinan Suportif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Nasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(November), 3078–3085.
- Alfian, M. Y., Anggoro, R., Cakranegara, P. A., Asir, M., & Haryono, A. (2022b). Analisis Peran Kompetensi , Gaya Kepemimpinan Suportif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Nasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(November), 3078–3085.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Brauns, M., & Africa, S. (2013). Aligning Strategic Human Resource. *International Business & Economics Research Journal*, 12(11), 1405–1410.
- Clack, L. (2021). Employee Engagement: Keys to Organizational Success. *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1001–1028. https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8_77
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). Antecedent Kinerja Pegawai. *Eureka Media Aksara*, 4(1), 1–23.
- Dua, M., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 247–258. <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fadilla, L. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Pada Anggota Polri Di Pelayanan Markas Polri*.
- Ghozali, I. (2011). *Ghozali_Imam_2011_Aplikasi_Analisis_Mult.pdf*.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2010). *Organisasi Jilid 2 : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- 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>
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123. <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/79>
- Lasmaya, M., & Pasundan, S. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Dicky Jhoansyah. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473–481. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.198>
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*, 05(02), 1–9. <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/182>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>

- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nur Sani, A. (2018). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18, 1–14.
- Nurani, A., & Nilawati, L. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 68. <https://doi.org/10.12928/optimum.v6i1.7856>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Bab 7 Uji Normalitas Data dan Homogenitas Data. *Dasar - Dasar Statistik Penelitian*, 81, 90–91. http://lppm.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/Buku-Ajar_Dasar-Dasar-Statistik-Penelitian.pdf
- Padmasiri, M. K. D., & Mahalekamge, W. G. S. (2016). Impact of Demographical Factors on Work Life Balance among Academic Staff of University of Kelaniya, Sri Lanka. *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), 54–59. <https://doi.org/10.22610/jevr.v7i1.1223>
- Paluta, S., & Suprpto, W. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo. *Agora*, 6(1), 1–8.
- Pithallice, D. (2011). WORK LIFE BALANCE. *International Journal of Current Research*, 3(4), 187–189. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36821589/pdf_of_work_life-libre.pdf?1425277999=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPdf_of_work_life.pdf&Expires=1680364238&Signature=fgnM-O6PrMyj~mo9RwCOs44rLADK6jGRQcGSxUG90PmS~GVnAUfMPWIY-Vi~Fj9Q6mbpP

- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(2), 53. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i2.269>
- Saranga, R. (2022). Pengaruh employee engagement , work-life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus PT. Prasetya Dwidharma Kantor Makasar). *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). 3. Symposium des Arbeitskreises für Osteologie. Zu den Themen: 1. Reaktionen des Knochengewebes auf Implantatwerkstoffe und 2. Aseptische Knochennekrosen wurden die folgenden Vorträge gehalten. Kurzfassungen, besorgte H. Plenk jr. *Acta Medica Austriaca. Supplement*, 11(August 2003), 1–18.
- Sheppard, G. (2016). Work-life balance programs to improve employee performance. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 1–329. http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc13a&NEWS=N&AN=2016-47708-167%0Ahttps://search.proquest.com/docview/1765463932?accountid=12763%0Ahttp://primoa.library.unsw.edu.au/openurl/61UNSW_INST/UNSW_SERVICE_S_PAGE?url_ver=Z39.88-2004&rft_v
- Siska, W. A., Aprilizayanti, P., David, J., Khairal, and T. M., & Abdullah. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(22), 932–947. <https://journalkopin.acd/index.php/fairvalu>
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Di Rodex Travel Surabaya. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya*, 4(2), 374–380.

Srie Intan Maisyuri, R., & Ariyanto, E. (2021). the Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 689–702.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.819>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriadi, D. A. S. R. Y. P. (2021). Employee engagement: determinan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Ditjen Perbendaharaan di masa pandemi covid-19. *Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 6(4), 329–344.
<https://doi.org/10.33105/itrev.v6i4.428>

Widagdo, W. (2023). *MODEL PENGEMBANGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT BERBASIS WORK DISCIPLINE , WORK LIFE BALANCE DAN ISLAMIC WORK ETHICS DALAM MENINGKATKAN EMPLOYEE PERFORMANCE*
TESIS MODEL PENGEMBANGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT BERBASIS WORK DISCIPLINE , WORK LIFE BALANCE DAN ISLAMIC WORK.

Yulius Luturmas, Tri Wahyu Wirjawan, D. N. C. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Employee Engagement Melalui Perceived Organizational. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(4), 368–374.
<http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>