

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT*, PELATIHAN, DAN *TEAMWORK*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT Panca Tirta Prigen Pasuruan)**

SKRIPSI



WAHYUNI RAHMAWATI

NIM: 202069100048

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS YUDHARTA
PASURUAN**

2024

**PENGARUH *WORK ENGAGEMENT*, PELATIHAN, DAN *TEAMWORK*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT Panca Tirta Prigen Pasuruan)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPERLEH GELAR SARJANA (S1)**



WAHYUNI RAHMAWATI

NIM: 202069100048

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS YUDHARTA
PASURUAN**

RINGKASAN

Wahyuni Rahmawati, 202069100048, Pengaruh *Work engagement*, Pelatihan, dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Panca Tirta Prigen Pasuruan).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work engagement*, pelatihan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di perusahaan air mineral PTP. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PTP. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Alasan menggunakan teknik sampling jenuh adalah karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, dan peneliti memerlukan semua karyawan PTP.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, analisis inferensial dan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X1 *Work engagement* terhadap variabel Y Kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X2 Pelatihan terhadap variabel Y Kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X3 *Teamwork* terhadap variabel Y Kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel *Work engagement* (X1), pelatihan (X2), dan *teamwork* (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Saran untuk PT PTP agar mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan karyawan dengan mengadakan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan.

Kata kunci : *Work engagement*, Pelatihan, *Teamwork* dan Kinerja karyawan

SUMMARY

Wahyuni Rahmawati, 202069100048, *The Effect of Work Engagement, Training, and Teamwork on Employee Performance (Study On PT Panca Tirta Prigen Pasuruan)*.

This research aims to determine the effect of work engagement, training and teamwork on employee performance at the PTP mineral water company. The population in this study were PTP employees. The sampling technique used was saturated sampling. The reason for using a saturated sampling technique is because the population is relatively small, less than 100 people, and the researcher needs all PTP employees.

Data was collected using a questionnaire. The analytical methods used are descriptive statistical analysis, inferential analysis and multiple linear regression using SPSS. The results of this research show that partially there is a significant positive influence between variable X1 Work engagement on variable Y employee performance, partially there is a significant positive influence between variable X2 Training on variable Y employee performance, partially there is a significant positive influence between variable Teamwork on variable Y employee performance. Simultaneously there is a significant positive influence between the variables Work engagement (X1), training (X2), and teamwork (X3) on the employee performance variable (Y). Suggestions for PT PTP to maintain and improve relationships with employees by holding training according to employee needs.

Keywords: *Work engagement, training, teamwork and employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi kini yang menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu cara mengelola sumber daya manusia untuk menerapkan fungsi operasional maupun fungsi manajemen. Fungsi manajemen seperti membuat rencana, pengorganisasian, memberi arahan, pengoordinasian, serta supervisi. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu melakukan analisis dan perencanaan, seleksi, penempatan, pengembangan, pemeliharaan (Sinambela, 2016).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Syamsuddinnor (2014), salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki keuangan yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi tercanggih namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi itu sendiri. Karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi, sehingga perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Faktor penentu dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan dilihat dari kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia. Menurut Basuki & Khalid (2021), kinerja karyawan adalah proses berkelanjutan dari karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi dengan tujuan tertentu untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaan mereka. Menurut Anggraini (2019), maksud dari kinerja adalah hasil dari karya individu dari segi kualitas dan kuantitas, baik itu penampilan individu ataupun kelompok secara keseluruhan didalam suatu organisasi. Hasil kerja sesuai standar pencapaian perusahaan, sementara kuantitas dalam berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan dari karyawan disebut dengan kualitas. Untuk dapat tercapainya tujuan dari perusahaan, setiap individu di dalam perusahaan harus meningkatkan kinerjanya.

Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan dan mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *work engagement*, pelatihan, dan *teamwork*.

Menurut Antony (2018), peningkatan suatu perusahaan dapat dilakukan dengan membuat karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan atau *engagement* dapat dilihat jika karyawan mampu untuk fokus pada tujuan dan berusaha mencoba mencapai suksesnya perusahaan.

Menurut Kahn (2011) *engagement* merupakan gagasan multidimensi. Karyawan dapat secara emosi, kognitif atau fisik terikat. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan atau secara emosi terhubung dengan orang lain, karyawan akan secara aktif untuk dapat memperluas kemampuan walaupun dihadapkan dengan situasi yang sulit.

Menurut Bakker (2010) *Work engagement* mengacu pada keterlibatan, semangat, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung akan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dianalisa adalah *work engagement*, dimana penelitian sebelumnya oleh Novela (2020) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Work engagement* diperlukan di perusahaan yang baru saja berkembang seperti PT PTP karena berdampak pada pertumbuhan dan produktivitas perusahaan serta kualitas karyawan yang baik (Kular, 2008). Menurut Ari Anggarani (2021) *Work engagement* yang tinggi mampu membuat karyawan lebih terikat secara psikologis yang pada ujungnya karyawan memiliki komitmen dan semangat dalam bekerja.

Selain *work engagement*, pelatihan juga merupakan aktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memungkinkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Aris Sarjito (2022) sebagian besar organisasi yang sukses akan mencapai keseimbangan pelatihan, untuk memastikan bahwa mereka memiliki orang-orang yang sangat

mampu melaksanakan pekerjaan mereka, sementara juga mempersiapkan untuk mengambil tugas baru dan tanggung jawab baru. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbanyak jumlah pelatihan bagi karyawan diikuti kualitas pelatihan itu sendiri, dengan maksud untuk memberikan pelatihan yang lebih bermanfaat. Tidak hanya meningkatkan jumlah pelatihan, namun kualitas pelatihan itu sendiri seperti instruktur yang memberikan pelatihan sesuai konten pelatihan dan juga sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Elnaga & Imran (2013) dan Sultana (2012) hal ini dilakukan karena pelatihan memiliki ekstensi pengaruh terhadap kinerja dimana pelatihan mampu memberikan manfaat bagi karyawan yang ada jadi semakin terlatih dalam meningkatkan kapabilitas, ketrampilan, tanggung jawab dan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Budi & Achmad Sudiro (2018) dan Anggraeni (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga pelatihan diperlukan untuk menunjang aktivitas produksi di PTP agar proses produksi berjalan dengan ketrampilan dan tanggung jawab karyawan.

Di sisi lain, *teamwork* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim yang baik dapat mendorong karyawan untuk saling membantu, berbagai informasi, dan berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kerjasama antar individu atau kelompok menunjukkan adanya kesepakatan bentuk usaha untuk mencapai tujuan bersama. *Teamwork* cara paling efektif untuk menyatukan ketrampilan masing-masing personal dalam pelaksanaan tugas dengan hasil yang baik. Meskipun ada perbedaan

diantara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. Dengan begini akan meningkatkan kerja sama lebih tinggi sehingga mempermudah tercapainya target yang diinginkan. Apabila *teamwork* telah berjalan dengan baik maka setiap pegawai akan fokus dalam bekerja dan saling mengingatkan ketika terjadi masalah dalam kelompoknya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sales et al, 2008). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ari Anggraeni dan Ine Rizki (2021), jika *Teamwork* terus dapat bertahan dengan perilaku yang mencerminkan hubungan baik kepada pimpinan maupun rekan kerja, sikap saling menghargai dapat membangun *team* yang solid, setiap peran dalam *team* saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama.

Dengan berupaya terus memperbaiki *work engagement*, menambah pelatihan dan menjaga kekompakan *teamwork* dapat mendorong meningkatnya kinerja perusahaan, yang didalamnya terdapat keterlibatan kerja yang tinggi. Seperti halnya di perusahaan PTP, melakukan penilaian kinerja karyawan secara konsisten, hasil penilaian itu digunakan untuk dasar dalam penentuan kebijakan untuk pengembangan karir bagi karyawan secara optimal. Menurut George dan Jones (2002), bahwa penilaian kinerja sangat penting dilakukan sebagai bentuk untuk menyediakan informasi yang dapat digunakan dalam membuat keputusan manajerial. Tidak hanya penilaian kinerja, namun pelatihan tetap diberikan agar dapat menunjang kinerja karyawan sesuai dengan kesenjangan yang terjadi di lapang sehingga menghasilkan *teamwork* yang efisien.

Perusahaan PT Panca Tirta Prigen baru saja berdiri kurang dari 3 tahun, sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan. Perusahaan juga mengadakan pelatihan, selain bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, perusahaan juga berharap menghasilkan sinergi antar departemen sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan PT Panca Tirta Prigen Pasuruan bergerak dibidang minuman khususnya Air mineral Dalam Kemasan dengan keunggulan menggunakan air mata asli dan proses tanpa sentuhan manusia. Karena menggunakan mesin serba otomatis, tentunya dibutuhkan keahlian khusus untuk pengoperasian dan perawatannya. Sehingga masing-masing departemen harus mempunyai rasa sadar diri dan tanggung jawab masing-masing agar proses produksi berjalan maksimal dan meminimalisir *downtime*. Dengan mengadakan pelatihan agar *teamwork* dan keterikatan dengan pekerjaan selalu terjaga, dan mendapat pengetahuan seputar regulasi atau aturan terbaru dengan harapan sinergi yang baik menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu dan mengeksplorasi faktor-faktor seperti perbedaan individu, budaya, dan manajemen. Penelitian langsung di perusahaan ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dan karyawan beradaptasi terhadap perubahan dan bagaimana proses ini mempengaruhi hasil kinerja dan bisa jadi berdampak pada kesejahteraan karyawan.

Oleh karena itu, dari uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Pengaruh *Work Engagement*, Pelatihan, dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan**” yang ada di Panca Tirta Prigen Pasuruan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah:

- a. Apakah *work engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah *teamwork* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah *work engagement*, pelatihan, dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh *work engagement* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Mengetahui pengaruh *teamwork* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- d. Mengetahui pengaruh *work engagement*, pelatihan, dan *teamwork* secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1.4.1. Bagi Tempat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai masukan guna mengembangkan perusahaan dalam hal *Work Engagement*, Pelatihan, dan *Teamwork*.

1.4.2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan informasi, dan menambah referensi terkait bidang sumber daya manusia tentang *work engagement*, pelatihan, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

1.4.3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh selama proses perkuliahan dengan membandingkan dengan keadaan yang berada di perusahaan, guna untuk menyelesaikan masalah yang ada.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel *work engagement*, pelatihan, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan di PT Panca Tirta Prigen Pasuruan dengan memperoleh data dari hasil kuesioner yang dibagikan peneliti pada karyawan memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa variabel *work engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin baik *work engagement* yang dimiliki maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan tingginya *work engagement* karyawan akan merasa memiliki keterikatan tersendiri dan merasa loyal dengan perusahaan.
- b. Hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin banyak pelatihan yang diberikan perusahaan agar kemampuan dan ketrampilan karyawan meningkat semakin tinggi juga kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan akan merasa didukung penuh untuk menambah sesuatu yang baru yang belum pernah didapatkan sebelumnya.
- c. Hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa variabel *teamwork* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi rasa kerjasama atau *teamwork* yang dimiliki maka akan meningkatkan pula hasil produksi sehingga kinerja karyawan akan semakin baik. Sinergi yang

dihasilkan dalam kerjasama tim akan mempercepat target atau tujuan perusahaan.

- d. Hasil pengujian hipotesis secara simultan bahwa variabel *work engagement* (X1), pelatihan (X2), dan *teamwork* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- e. Hasil uji deskriptif karakteristik responden terlihat mayoritas karyawan di PT Panca Tirta Prigen didominasi oleh laki-laki, hal ini disebabkan karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja laki-laki dalam menjalankan operasionalnya, dengan rentan usia 21-30 tahun dengan usia produktif tersebut sangat membantu perusahaan mencapai target yang diinginkan dan dengan masa kerja 13-24 bulan terbilang karyawan sudah memiliki rasa *work engagement* dengan perusahaan dan sudah mendapatkan pelatihan sehingga mempermudah kerjasama tim yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti pada penelitian ini dengan saran sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terdapat pengaruh secara keseluruhan *work engagement* (X1), pelatihan (X2), dan *teamwork* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dengan ini PT Panca Tirta Prigen Pasuruan perlu menjaga keterikatan karyawan dengan perusahaan dan menjalankan pelatihan secara berkala agar kerjasama selalu terjaga.

- b. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terhadap variabel kinerja karyawan, sebaiknya menambahkan variabel selain *work engagement*, pelatihan, dan *teamwork* agar penelitian lebih akurat.
- c. Bagi PT Panca Tirta Prigen perlu meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan dan menjalankan pelatihan secara berkala serta memberikan *refreshment* agar kerjasama selalu terjaga dan dapat memberi sinergi dengan hasil yang baik sesuai tujuan perusahaan.
- d. Bagi karyawan selain mendapatkan hak karyawan, karyawan juga harus menjalankan kewajibannya dan mematuhi peraturan, tata tertib, prosedur dan instruksi kerja yang berada di PT Panca Tirta Prigen Pasuruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alan, M Saks. 2006. *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. Journal of Managerial Psychology. Vol.21.
- Alfianto, E.A. Fazizah, A. Mufida, N. (2018). Pengaruh Gaya Hidup, Reputasi Merek dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian. SKETSA BISNIS (e-jurnal) 5 (1), 1-14
- Anam, K. Fazizah, A. (2023). Analisis Penggunaan Aplikasi Digital Ayo Src, Pembinaan Program Src Dan Keberagaman Produk Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Toko Klontong Di Kabupaten Pasuruan. Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 2 (4), 912-922
- Antony, M Ruban. 2018. *Paradigm Shift in Employee Engagement*. Jurnal International Journal of Information, Business and Management.
- Arifin, A. 2020. Pengertian Populasi Menurut Para Ahli. Dipetik Februari 2024. <http://rumusbilangan.com/pengertian-populasi-menurut-para-ahli/> diakses pada 22 Juli 2024
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astuti, O.P. Fazizah, A. (2023). Membangun brand love melalui digital sensory marketing: dimediasi oleh brand experience (Studi pada konsumen J.CO Donuts & Coffe Malang). Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2 (4): 131–141.
- Bakker, A.B. 2009. *Building Engagement in Workplace*. Building Engagement.
- Bakker, A.B & Leiter, M.P., 2010. *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Basuki, P. L., & Khalid, Z. (2021). *The Influence of Organizational Culture and Working Environment on Employee Performance at PT. Pusaka Ayu Bahari*. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i1.403> diakses pada 22 Juli 2024

- Destha, Novela Kustya. 2020. *Analisis Pengaruh Work Engagement dan Keemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Diponegoro Journal Of Management. Vo.9, No.2.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Elnaga, Amir Amen Imran. 2013. *The Effect f Training on Employee Performance*. European Journal of Business an Management. Vol.5, No.4.
- Fadilah, K. Fazizah, A. (2023). Pengaruh Fluktuasi Harga Emas, Promosi, dan Resiko Investasi terhadap Minat Masyarakat pada Produk Tabungan Emas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2 (3), 164-175.
- Farikha, A. Fazizah, A. (2023) Pengaruh Digital Marketing Dan Service Quality Terhadap Keputusan Berkunjung Melalui Citra Destinasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Wisata Hutan Cempaka Prigen Pasuruan). *Jurnal Spektrum Ekonomi*. Vol 7, No 9September2024, Hal 29-39.
- Fazizah, A. Agustin, N. F. (2023). Pengaruh Affilliate Marketing, Live Streaming, Online Customer Review Dan Online Customer Rating Terhadap Minat Beli Dan Keputusan Pembelian Online Dalam Tiktokshop. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan AKuntansi* 3 (3), 137-152
- Fazizah, A. Alfianto, E.A. (2019). Analisis pengaruh vlog sebagai electronic word of mouth, source characteristics terhadap trust dan purchase intention. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)* p-ISSN 1836, 2277.
- Fazizah, A. Gunatrayana, I. (2020). Technology Factor dan Motivation to Share dalam membentuuk Akulturasi Knowledge Sharing dan Firm Innovation Capability Studi pada UMKM Sektor Meubel Kabupaten Pasuruan Jawa Timur *JIABI – Vol. 4 No. 1*
- George, J.M and Gareth R. Jones. 2002. *Organzational Behavior*. Prentice Hall, New Jersey.

- Ghazali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Kahn, W.A. 1990. *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work*. The Academy Of Management Journal. Vol.33.
- Khan, et. al, (2011). *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous medical institutions of Pakistan*. International Journal of Management and Innovation, 3(2), 1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok PT Rajagrafindo Persada.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. and Truss, K. (2008) Employee Engagement: A Literature Review. Kingston University, Kingston.
- Lawasi, Triatmanto. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama im Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol.5.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rflika Aditama.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Maula, F. Fazizah. A. (2023). Pengaruh Kemudahan, Kemanfaatan, Keamanan, Privasi Dan Risiko Terhadap Keputusan Penggunaan Aplikasi Fintech Flip (studi pada PEngguna Aplikasi Flip Di Akun Instagram Flip_ID). Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 2 (4). 131-141
- Murtadlo, K., & Utomo, D. (2024). Sustainability Analysis of MSMES in Sampang Regency Based on Multidimensional Scaling. Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science, 4(03), 1211-1226.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Mun'im, N.N, Fazizah, A. (2023). Pengaruh green storytelling marketing dan elektronik word of mouth terhadap purchase intention melalui brand equity pada produk NPURE. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2 (4). 131–141
- Nizar, M., Iltiham, M. F., & Rakhmawati, A. (2023). Meningkatkan Kemampuan Digital Masyarakat Lokal Melalui Pendampingan Dan Pengembangan Transformasi Bisnis Digital. *Abdimas Unwahas*, 8(2).
- Nubaila, R. S., & Huda, M. (2024). Upaya Peningkatan Perempuan dalam Berwirausaha pada Sektor UMKM Melalui Social Entrepreneurship (Studi pada Perempuan di Kecamatan Rembang Kabupaten Pasuruan). *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 305-314.
- Nugroho, E. D., Sururi, A. M., Ardiansyah, R., Rahayu, D. A., Ainiyah, R., Fathurrohman, A., ... & Kasiman, K. (2024). Bioinformatics Approach: Evaluating the Antiviral Potential of Flavonoid Compounds from *Phyllanthus urinaria* against Foot-and-Mouth Disease in Livestock Animals. *ALCHEMY: Journal of Chemistry*, 12(1), 42-48.
- Prianto, A., & Sulhan, M. (2021). PENGEMBANGAN KUBE SEBAGAI PENGEMBANGAN EKONOMI MASYARAKAT MISKIN PENERIMA PKH BERBASIS QUARDRUPLE HELIX (STUDI PENGUATAN EKONOMI MASYARAKAT MISKIN PADA PROGRAM KUBE–PKH DI ERA NEW NORMAL DIKABUPATEN PASURUAN). *JURNAL HERITAGE*, 9(2), 194-212.
- Rivai dan Sagala. 201. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rosmaini, Hasrudy. 209. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.2.
- Saputra, S. Fazizah, A.. (2023). Pengaruh advertising, e-wom, brand image dan perceived value terhadap purchase decision tiket pesawat online traveloka di Indonesia. *Journal of Management Sciences*, 3 (3), 143-152.

- Sari, M. R. Y. (2021). Model Pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Tukur (Doctoral dissertation, Universitas Yudharta).
- Sari, A. K., & Sulhan, M. (2023). Pemanfaatan media sosial sebagai media promosi, branding pada produk UMKM olahan pisang dan olahan susu. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, 4(4), 875-883.
- Sarjito, Aris. 2022. *Pelatihan dan Pengembangan*. Garut: Aksara Global Akademia. Tersedia di research gate
- Shaheen, Azara. 2013. Employees Training and Organizational Performance Mediation by Employees Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research and Business*. Vol.5.
- Silfiah, R. I., & Mufida, N. (2024). Strategy To Improve Family Card Administration Service In Purwosari Village, Purwosari District, Pasuruan Regency. *Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, 22(1), 29-42.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, A., & Ahwan, Z. (2024). Politik Hiburan Dalam Pemilu: Perolehan Suara Komeng Pada Pemilu 2024. *Al-Tsiqoh: Jurnal Ekonomi dan Dakwah Islam*, 9(1), 57-83.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, Afshan. Sobia Irum. Kamran Ahmed. Nasir Mehmood. 2012. Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol.4, No.6.
- Supriati. 2012. *Metodologi Penelitian Kmputerisasi Akuntansi*. Bandung: LABKAT.

- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Vol. 6, No. 1
- Tan, D.S & Susanto, E.H. 2017. Pengaruh LMX dan Temawork Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan.
- Werther, William B, dan Keith Davis. 2014. Human Resource and Personnel Management. Sixth, McGraw-Hill, Inc, New York.
- Yuliara, i made. (2016). MODUL REGRESI LINIER BERGANDA.