

---

## ***Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan***

**Kadek Meliuspendi<sup>(1)</sup>**

**Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha<sup>(2)</sup>**

**Mirah Ayu Putri Trarintya<sup>(3)</sup>**

<sup>(1)(2)(3)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238

Email: [kadekmeli19@gmail.com](mailto:kadekmeli19@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement and job satisfaction on employee performance. This research was conducted at PT. Paramitha Auto Graha which is located at Jalan A. Yani No. 999 Peguyangan Denpasar, Bali. This research was conducted on 36 employees using the census method. Interview and observation methods at the pre-survey stage followed by distributing questionnaires to respondents were used to collect data. The results of the respondents' answers were then tested for validity and reliability using SPSS software, followed by classical assumption tests and multiple linear regression analysis. The results of the study prove that employee engagement and job satisfaction partially have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *employee engagement; job satisfaction; employee performance*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Paramitha Auto Graha yang terletak di Jalan A. Yani No. 999 Peguyangan Denpasar, Bali. Penelitian ini dilakukan terhadap 36 orang karyawan dengan metode sensus. Metode wawancara dan observasi pada tahap pra survey yang dilanjutkan dengan mendistribusikan kuisioner kepada responden digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil jawaban responden kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan *software* SPSS yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan *employee engagement* dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *keterlibatan karyawan; kepuasan kerja; kinerja karyawan*

### **Pendahuluan**

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan melalui proses mengerjakan tugas kerja yang dibebankan (Lestari, 2016). Kinerja mewakili kumpulan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan (Sinambela, 2016:481). Kinerja karyawan menunjukkan hasil pencapaian kerja berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan dinyatakan dalam satuan kuantitatif maupun kualitatif dengan mengacu pada tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan (Mangkunegara, 2016:67).

---

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya *employee engagement* dan kepuasan kerja.

*Employee engagement* adalah suatu kondisi atau keadaan di mana karyawan merasa bersemangat, memiliki *passion*, merasa enerjik, dan menunjukkan adanya komitmen terhadap pekerjaannya (Maylett & Paul, 2014). Schaufeli *et al.*, (2006) menyatakan bahwa *employee engagement* terdiri atas dimensi *vigor* yaitu adanya kemauan karyawan menginvestasikan segala upaya dalam pekerjaan, *dedication* yaitu adanya rasa keterlibatan yang kuat antara karyawan dengan pekerjaan, dan *absorption* yaitu karyawan yang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Faktor berikutnya yang tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil evaluasi atas karakteristik pekerjaan dan individu sehingga memunculkan perasaan positif yang pada akhirnya memunculkan kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah memunculkan perasaan negatif (Robbin & Judge, 2015:46). Karyawan yang merasakan puas terhadap pekerjaannya akan merasa lebih antusias terhadap pekerjaan dan merasa lebih menikmati pekerjaan dibanding yang tidak puas, sehingga kepuasan tersebut mendorong karyawan berkinerja lebih baik (Ye *et al.*, 2019).

Pentingnya kinerja karyawan sudah sepantasnya disadari oleh setiap perusahaan terutama yang berorientasi pada profit karena kinerja karyawan akan menentukan nasib perusahaan. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif atau tepatnya jasa perbaikan kendaraan adalah PT. Paramitha Auto Graha Denpasar berlokasi di Jalan A. Yani Utara No. 999 dan mempekerjakan 36 orang karyawan, yang bergerak dalam bidang perbengkelan, *service* mesin dan *body repair*. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya PT. Paramitha Auto Graha Denpasar juga menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan terutama apabila dilihat dari realisasi penjualan.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan dengan mewawancarai manajer PT. Paramitha Auto Graha Denpasar maka diketahui pada tahun 2019 dan 2020 memang terjadi penurunan pencapaian target realisasi untuk kategori *service* dan *body repair* yang juga disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena keterlambatan dalam menyelesaikan pesanan yang ada sehingga perusahaan tidak dapat menerima masuknya pekerjaan baru, sedangkan pada tahun 2020 tidak tercapainya target penjualan jasa *service* dan *body repair* tidak terlepas adanya kondisi pandemi Covid 19 di mana pelanggan dari sektor pariwisata cukup banyak yang menggunakan jasa PT. Paramitha

---

Auto Graha Denpasar. Untuk mengetahui permasalahan penurunan kinerja karyawan, maka para-survey dilanjutkan dengan mewawancarai karyawan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Hasil wawancara terhadap karyawan diketahui bahwa karyawan selama ini merasa kurang dilibatkan dalam pekerjaan secara optimal oleh perusahaan, seperti misalnya ketika ada pembuatan *standard operational procedure* (SOP) tentang pengerjaan *service* dan *body repair* tidak melibatkan karyawan sehingga dalam pelaksanaannya sering dianggap tidak sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. Karyawan juga merasa kurang tertarik dengan pekerjaan karena mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Karyawan di sisi lain juga merasa kurang bangga dengan pekerjaannya karena tidak adanya penghargaan kepada karyawan atas pencapaian kerja. Berdasarkan keterangan dari Manager Body Repair dan Manager Service menyatakan berberapa karyawan PT. Paramitha Auto Graha Denpasar kurang antusias menerima tugas apapun yang diberikan oleh pimpinan, tidak tekun dalam bekerja serta totalitas pada saat melaksanakan tugas belum optimal.

Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaan akan memiliki berbagai tingkat emosional positif yang pada akhirnya mendorong karyawan tersebut untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan bermanfaat bagi perusahaan (Byrne, 2015). Hasil penelitian terdahulu menyatakan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ketika seseorang pekerja memiliki ketertarikan kerja pada gilirannya memengaruhi kualitas, kuantitas dan kinerja karyawan pada organisasi (Kertiriasih *et al.*, 2018). Hasil penelitian Ahmed *et al.*, (2017), Sugianingrat *et al.*, (2019), Tambupolon (2016), Arifin *et al.*, (2019) dan Dewi *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

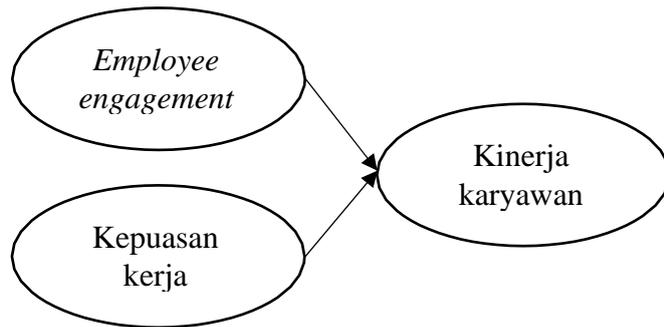
H<sub>1</sub> : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ezeanyim *et al.*, (2019) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Fadlallah, (2015) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu di mana karyawan yang puas pada pekerjaannya akan melakukan daya upaya dengan optimal untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Kelimeda *et al.*, (2018), Tambupolon (2016), Arthawan & Mujiati (2017), Arifin *et al.*, (2019), Fadlallah (2018), serta Lusri &

Siagian (2017) juga membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, rumusan hipotesis yang digunakan yaitu:

H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah dilakukan maka kerangka konseptual penelitian yang diajukan dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian primer karena informasi diperoleh dari sumber pertama dan merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*employee engagement* dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lokasi penelitian yang ditetapkan adalah di PT. Paramitha Auto Graha Denpasar. *Employee engagement* dalam penelitian ini diartikan sebagai perilaku produktif karyawan PT. Paramitha Auto Graha Denpasar yang ditunjukkan dengan adanya semangat kerja, bekerja dengan enerjik, serta menunjukkan dedikasi dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan yang diukur dengan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Paramitha Auto Graha sebanyak 36 orang dan karena ukuran populasi yang sangat kecil dan sangat memungkinkan untuk melibatkan seluruh anggota populasi sebagai subyek penelitian maka digunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data adalah wawancara dan kuisioner yang diukur menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban dimulai dari sangat tidak setuju diberi skor 1 hingga sangat setuju diberi skor 5. Untuk memastikan instrumen penelitian ini valid dan reliabel maka dilakukan uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik untuk mengetahui sebaran distribusi normal data, gejala multikolinearitas, dan gejala heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan regresi

linear berganda yang terdiri atas uji determinasi, uji kelayakan model, dan uji signifikansi parsial.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan *software* SPSS menunjukkan bahwa setiap *item* pernyataan dari variabel *employee engagement* dan *work-life balance* adalah valid dengan nilai koefisien korelasi melebihi syarat minimal yaitu 0,30 dan setiap *item* pernyataan adalah reliabel untuk membentuk setiap variabel dengan nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,60.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket.
<i>Employee engagement</i>	No. 1 - 10			0,906	
Kepuasan kerja	No. 11 - 15	>0,30	Valid	0,797	Reliabel
Kinerja karyawan	No. 16 - 20			0,808	

Sumber: data diolah, (2022)

Karakteristik responden pada Tabel 2 menunjukkan bahwa responden lak-laki mendominasi penelitian sebanyak 30 orang atau 83,33 persen ini dan hal ini disebabkan karena inti bisnis dari PT. Paramitha Auto Graha adalah bergerak di bidang perawatan mesin dan *body repair* yang umumnya dikerjakan oleh laki, sedangkan karyawan perempuan umumnya bekerja di belakang meja. Dominannya responden kelompok usia 17 – 25 tahun disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan di PT. Paramitha Auto Graha memang lebih membutuhkan kemampuan fisik yang tinggi dan umumnya lebih banyak menasar tamatan SMK untuk bekerja. Dominannya karyawan yang bekerja di bagian *body repair* tentu saja tidak terlepas dari inti bisnis perusahaan yang memang lebih memfokuskan pada bagian *body repair* di mana perusahaan juga banyak melakukan kerjasama dengan asuransi kendaraan yang umumnya klaim terbanyak terkait dengan perbaikan bodi mobil. Dominannya responden yang telah bekerja selama 2 – 5 tahun tidak lain disebabkan karena pekerjaan seperti *body repair* memang membutuhkan kondisi fisik yang prima sehingga ketika karyawan telah berusia lebih dari 30 tahun umumnya akan lebih tertarik pekerjaan lain yang tidak terlalu membebani fisik.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persen
Jenis kelamin	Laki-laki	30	83.33
	Perempuan	6	16.67
	Total	36	100
Usia	17 - 25 tahun	22	61.11
	26 - 34 tahun	8	22.22
	35 - 42 tahun	6	16.67
	Lebih dari 42 tahun	0	0
	Total	36	100
Bidang pekerjaan	Administrasi/kasir	3	8.33
	Marketing dan sales	3	8.33
	Bagian mesin	10	27.78
	Body repair	20	55.56
	Total	36	100
Lama Bekerja	2 - 5 tahun	22	61.11
	Lebih dari 5 tahun	14	38.89
	Total	36	100

Sumber: data diolah, (2022)

Dari hasil uji asumsi klasik dapat dibuktikan bahwa data penelitian ini telah berdistribusi normal dengan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,093 atau lebih dari 0,05. Hasil uji juga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas dengan nilai *Tolerance* 0,420 > 0,10 dan *VIF* < 10. Model regresi juga tidak terdeteksi memiliki gejala heteroskedastisitas karena nilai *Sig* masing-masing variabel bebas lebih 0,05.

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Uji Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	<i>Asyp.Sig(2-tailed)</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Sig</i>
<i>Employee engagement</i>	0,093	0,420	2,382	0,390
Kepuasan kerja		0,420	2,382	0,828

Sumber: data diolah, (2022)

Uji determinasi menunjukkan besarnya pengaruh *employee engagement* dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Nilai *R square* sebesar 0,754 memberikan informasi besarnya pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 75,4 persen dan sisanya sebesar 24,6 persen disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	0.754	0.739	1.42161

Sumber: data diolah, (2022)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui kehandalan variabel bebas dalam memprediksi kinerja variabel terikat. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (50,601) >  $F_{tabel}$  (3,294) dan  $Sig$  (0,000) <  $\alpha$  (0,05) sehingga dikemukakan model regresi telah memenuhi kelayakan model atau dengan kata lain *employee engagement* dan kepuasan kerja dapat diandalkan untuk memprediksi kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	204.53	2	102.265	50.601	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	66.693	33	2.021		
	Total	271.222	35			

Sumber: data diolah, (2022)

Dasar perhitungan model regresi dalam penelitian ini adalah  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$  sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,990 + 0,274 X_1 + 0,309 X_2$ .

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.99	1.86		1.608	0.117
1 Employee Engagement (X1)	0.274	0.065	0.559	4.196	0.000
Kepuasan Kerja (X2)	0.309	0.113	0.363	2.728	0.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah, 2022

1. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,274 (positif) dan  $Sig$  (0,000) <  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_1$  diterima dan hasil ini berarti peningkatan *employee engagement* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan dengan signifikan. Keterlibatan karyawan di PT. Paramitha Auto Graha ditunjukkan dengan adanya tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan di mana karyawan merasa bekerja dengan enerjik, kuat dan bersemangat, mampu bekerja dengan durasi yang Panjang, dan bekerja dengan gigih. Keterlibatan berikutnya juga ditunjukkan dengan perilaku keterlibat kuat pada pekerjaan seperti keberanian menerima pekerjaan yang menantang, antusias terhadap pekerjaan, dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan juga terlibat dalam pekerjaan dengan cara berkonsentrasi terhadap pekerjaan, bekerja dengan senang hati,

dan merasa waktu cepat berlalu ketika bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmed *et al.*, (2017), Sugianingrat *et al.*, (2019), Tambupolon (2016), Arifin *et al.*, (2019) dan Dewi *et al.*, (2021) yang telah membuktikan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,309 (positif) dan Sig (0,010) <  $\alpha$  (0,05) sehingga H<sub>1</sub> diterima dan hasil ini berarti peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan dengan signifikan. Karyawan yang puas terutama dengan gaji yang diterima karena beranggapan sesuai dengan beban kerja akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya dengan harapan perusahaan akan menggunakan kinerja karyawan sebagai salah satu indikator untuk menaikkan gaji karyawan dan karyawan juga tidak akan keberatan mendapatkan beban kerja tambahan selama mendapatkan bayaran yang sesuai. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan ditunjukkan dengan rasa senang karyawan karena rekan kerja senantiasa membantu. Ketika ada masalah dengan pekerjaan, karyawan merasa puas karena mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, adanya dukungan terhadap pekerjaan dari atasan, dan adanya kesempatan naik jabatan secara berkala. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kelimeda *et al.*, (2018), Tambupolon (2016), Arthawan & Mujiati (2017), Arifin *et al.*, (2019), Fadlallah (2018), serta Lusri & Siagian (2017) yang telah membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan

*Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paramitha Auto Graha sehingga H<sub>1</sub> diterima yang artinya peningkatan *employee engagement* akan diikuti dengan terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paramitha Auto Graha. sehingga H<sub>2</sub> diterima, yang artinya peningkatan kepuasan kerja akan diikuti dengan terjadinya peningkatan kinerja karyawan yang signifikan. Terkait *employee engagement* disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat di mana suasana kerja ini dapat diciptakan dengan membuat suatu lingkungan kerja yang nyaman seperti terjaganya kebersihan dan memperbolehkan karyawan bekerja sambil mendengarkan musik, memberikan pekerjaan

---

secara terus menerus kepada karyawan sehingga karyawan akan merasa sibuk saat bekerja terutama ketika seorang karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan tersebut dapat diperintahkan untuk membantu karyawan lainnya dan untuk mencapai hal ini maka diperlukan adanya pengawasan yang baik dari supervisor, dan memberikan *reward* kepada karyawan atas hasil kerja seperti pemberian bonus setiap tiga bulan sekali dan juga dapat memberikan *award* seperti memberikan penghargaan karyawan terbaik setiap bulan.

### Daftar Pustaka

- Ahmed, S. (2017). *Transylvanian Review. March*.
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). "Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement." *International Journal of Multi Discipline Science (IJMDS)*, 2(1).
- Arthawan, K. J., & Mujiati, N. W. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Kesiman di Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1221–1247.
- Byrne, Z. . (2015). "*Series in applied psychology. Understanding employee engagement: Theory, research, and practice.*" Routledge/Taylor & Francis Group.
- Dewi, N. L. P. N. S., Agustina, M. D. P., & Kusyana, D. N. B. (2021). "Memaksimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan Employee Engagement dan Budaya Organisasi." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 550–560.
- Ezinwa, E., & Therasas, E. (2019). "The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka, Anambra State." *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 19(7).
- Fadlallah, A. W. A. (2018). "Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj." *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1).
- Fadlallah, D. A. W. A. (2015). "Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj." *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 26–32.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). "Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity." *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Kelimedda, H., & Dalle, R. &. (2018). "The effect of motivation, job satisfaction and job discipline toward employee performance of PT. Buma Perindahindo at LNG Tangguh site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1), 49–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>
- Kertiriasih, N. N. R., Sujana, I. W., & Suardika, I. N. (2018). "The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction , Employee Engagement and Employee Performance." *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9, 20592–20600.
-

- 
- Lestari, L. (2016). *“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah).”* Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya.” *Agora*, 5(1).
- Mangkunegara, A. A. A. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Maylett, T., & Paul, W. (2014). *“MAGIC: Five Keys to unlock the Power of Employee Engagement.”* Texas: Decision Wise, Inc.
- Nasurdin, A. M., Tan, C. L., & Naseer, S. N. (2020). “Can high performance work practices and satisfaction predict job performance? An examination of the Malaysian private health-care sector.” *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12(4), 521–540.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). *“Perilaku Organisasi.”* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). “The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study.” *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sinambela, L. P. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugianingrat, I. A. W. P., Widyawati, S. R., DaCosta, C. A. D., Ximenes, M., Reis, S., & Sarmawa, W. G. (2019). “The Employee Engagement and OCB as Mediating on Employee Performance.” *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339.
- Tambupolon, H. (2016). “The Relationship Between Employee Engagement, Job Motivation, and Job Satisfaction Towards The Employee Performance.” *Corporate Ownership and Control*, 13(2), 473–477.
- Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K., & Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: Exploring the evidence, developing the theory. *International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2657–2669. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>
- Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). “Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator.” *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706–728.