

---

# Pengaruh Disiplin Kerja, Profesionalisme dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Kota Denpasar

Ni Made Venayanti <sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba <sup>(2)</sup>

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : [mdvena15@gmail.com](mailto:mdvena15@gmail.com)

## ABSTRACT

*The purpose of this study is how and to determine the influence of work discipline, professionalism and employee engagement on employee performance. The location of this study was at the Sumerta Kaja Village Perbekel Office and the sample used was 30 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t Test and F Test. Based on the results of the study, it can be seen that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Professionalism has a positive and significant effect on the performance of Sumerta Kaja Village Perbekel Office Employees. Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously work discipline, professionalism and employee engagement have a significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of the independent variable on employee performance is 58.5%. Suggestions that can be given by researchers are expected to provide training to employees, provide penalties in accordance with the level of error and applicable regulations in the company, always supervise employees at work and increase the intensity of providing training to employees.*

**Keywords:** *Work Discipline ; Professionalism; Employee Engagement ; Employee Performance*

## ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini bagaimanakah dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, profesionalisme dan employee engagement terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja dan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan disiplin kerja, profesionalisme dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai adalah 58,5%. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah diharapkan memberikan pelatihan kepada pegawai, memberikan hukuman harus sesuai dengan tingkat kesalahan dan peraturan yang berlaku di perusahaan,

---

selalu mengawasi pegawai dalam bekerja dan meningkatkan intensitas pemberian pelatihan kepada pegawai.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja ; Profesionalisme ; *Employee Engagement* ; Kinerja Pegawai**

## **Pendahuluan**

Suatu perusahaan atau organisasi dengan personel yang berkualitas mampu meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Perusahaan memahami bahwa unsur SDM berperan aktif dalam persaingan di perusahaan, mereka mengembangkan berbagai strategi dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi, maka dari itu SDM merupakan unsur yang paling penting bagi perusahaan, karena dalam pelaksanaannya strateginya sangat penting dalam pelaksanaannya. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas tentunya menjadi harapan setiap perusahaan, jika perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Efisiensi adalah masalah yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh semua pemimpin.

Menurut Rivai (2013:604) Efisiensi adalah istilah umum yang diterapkan untuk semua atau sebagian dari operasi atau kegiatan suatu organisasi dalam kaitannya dengan seperangkat standar, seperti perkiraan biaya masa lalu berdasarkan efisiensi, akuntabilitas atau tanggung jawab administratif dan sejenisnya. Efisiensi adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan dari berbagai aspek karyawan yang harus dilalui dan memiliki langkah-langkah untuk mencapainya dengan tujuan meningkatkan efisiensi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja merupakan bagian penting dari kemajuan organisasi. Karena efisiensi mencerminkan bagaimana organisasi bergerak ke arah yang benar atau diam saja, kinerja setiap organisasi atau perusahaan berbeda.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan berikut. Setelah Sinambela (2016:35), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, teliti dan berkesinambungan serta sesuai dengan peraturan yang berlaku, tanpa mengindahkan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Messier dkk. (2014) kompetensi profesional mengacu pada mutu, mutu dan perilaku yang menjadi ciri suatu profesi atau seseorang yang profesional. Sikap profesional dalam dunia kerja sudah menjadi kebutuhan wajib bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Namun, terkadang hal ini hanya menjadi slogan kosong seiring berjalannya waktu.

---

Padahal, karyawan harus mampu beradaptasi untuk mempertahankan profesionalismenya di berbagai kondisi yang terjadi di perusahaan.

Menurut Robbins (2015:103) Disebutkan keterlibatan karyawan adalah partisipasi individu dalam pekerjaan yang dilakukan dengan kepuasan dan antusiasme. Tidak hanya karyawan yang memprioritaskan gaji dan jabatan promosi yang ditawarkan oleh perusahaan, tetapi karyawan yang merasa terikat bekerja sejalan dengan tujuan organisasi atau perusahaan McLeod dalam Evendy (2017:18) Keterikatan karyawan adalah keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi yang termotivasi dan mampu melakukan yang terbaik untuk berkontribusi pada kesuksesan dan mencapai berbagai manfaat nyata bagi organisasi dan individu.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja salah satu kantor yang berdiri di wilayah kerja Desa Adat Sumerta sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota, sudah tentu pegawai merupakan salah aset yang memegang peran penting dalam keberhasilan pencapaian tujuannya. Keberhasilan pencapaian tujuan dalam perusahaan membutuhkan dorongan tenaga dari manusia sebagai salah satu faktor penunjang produktifitasnya. Berdasarkan wawancara langsung dengan salah satu pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja, seluruh upaya yang dilakukan oleh pemimpin tersebut bertujuan agar tidak ada pegawai yang tertekan, sinis terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau disebut burnout, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Peran yang sangat penting dalam terwujudnya kegiatan kerja desa yang baik dimainkan oleh pegawai itu sendiri, karena memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sikap profesional, serta memiliki hubungan emosional dan intelektual yang tinggi antara pegawai dengan pekerjaannya. Tujuannya agar dapat mempengaruhi lingkungan secara positif baik di tempat kerja maupun di masyarakat sehingga kinerja karyawan itu sendiri meningkat. Orang yang sukses harus memiliki kedisiplinan, sikap profesional dan hubungan interpersonal yang baik, dan nilai-nilai menjadi hal yang mulia dalam keberadaan manusia, dan karyawan yang memiliki pemikiran yang mulia tentang pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Tidak ada disiplin kerja yang baik dan profesionalisme di desa Sumerta Kaja. Banyak karyawan yang masih sering terlambat ke kantor, keluar pada jam kantor dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Keterampilan profesional para pekerja desa Sumerta Kaja juga menunjukkan kompetensi profesional para pekerja yang relatif rendah, yaitu tingkat pengetahuan profesional dan kompetensi tugas atau pekerjaan di wilayahnya sendiri, kualitas pekerjaan atau prosedur. pada masalah atau topik yang ada. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa karyawan cenderung menganggap pekerjaannya hanya dijalani sebagai rutinitas tanpa tujuan dan visi yang jelas ke depan. Rendahnya keterampilan

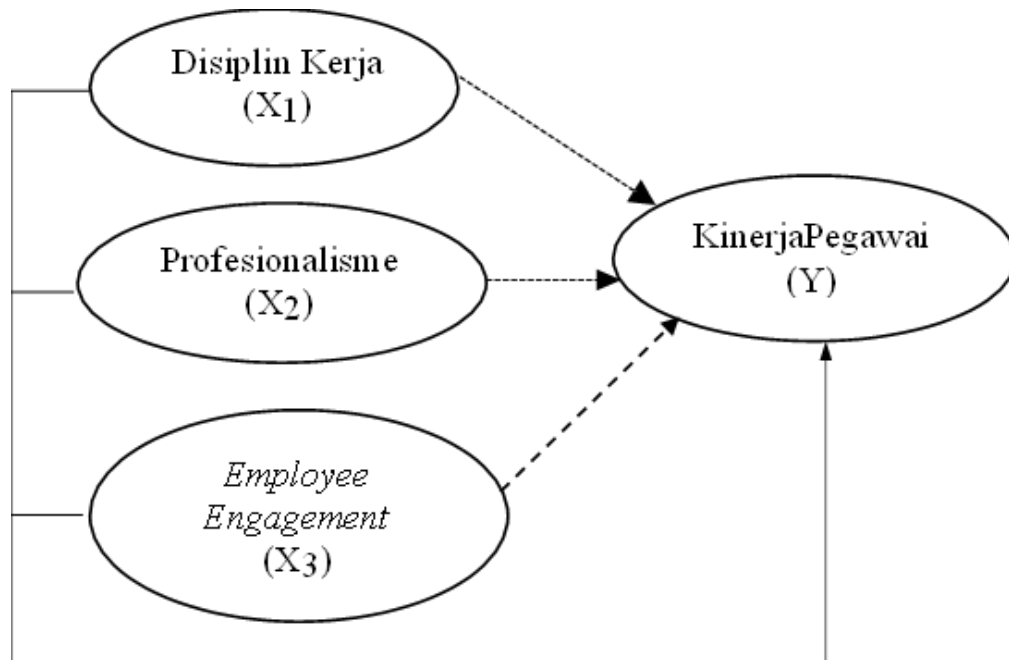
---

ini tentunya akan mempengaruhi kinerja para pekerja, sehingga pelayanan yang diberikan para pekerja kepada masyarakat tidak akan maksimal. Desa Sumerta Kaja memiliki masalah yang menunjukkan kurangnya kekuatan staf seperti ketangguhan mental, keengganan untuk berinvestasi dalam pekerjaan, kurangnya komitmen atau dedikasi terhadap prestasi sendiri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra Rosada, dkk (2022) telah membuktikan bahwa disiplin kerja dan profesionalisme berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Elianti (2020), menyatakan bahwa variable disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Nurul Fausiah (2022), yang mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ajeng Nuridini (2022) telah menunjukkan yang mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Metode Penelitian**

Desain dalam perencanaan penelitian mempunyai tujuan yaitu agar suatu penelitian dapat dilaksanakan dengan baik, dan dalam hal pengujian hipotesis mampu mendapatkan suatu logika. Penelitian ini dilakukan di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur, Jl. Kecubung Gang Merak No 4 Denpasar Timur. menyatakan bahwa objek penelitian adalah tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, dimana dan kapan penelitian dilakukan serta hal-hal jika dianggap perlu. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu pengaruh disiplin kerja, profesionalisme dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja berjumlah sebanyak 30 orang pegawai. Pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel. Karena jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 30 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan, dan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus dan menggunakan Uji Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas nilai koefisien korelasi semua variabel lebih dari 0,3, maka semua alat tersebut valid dan oleh karena itu harus digunakan sebagai alat penelitian. Berdasarkan uji reliabilitas, koefisien alpha cronbach semua variabel lebih dari 0,60, sehingga semua instrumen tersebut reliabel dan oleh karena itu harus digunakan sebagai instrumen penelitian.

Pada tabel 1 dapat dinyatakan bahwa responden lebih banyak laki – laki yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 60%, sedangkan perempuan sebanyak 12 orang atau 40%. Responden terbanyak berusia 26 - 40 tahun sebanyak 16 orang atau 53,3%, sedangkan responden paling sedikit berusia >51 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 20%. Responden terbanyak pendidikan terakhir S1 sebanyak 15 orang atau 50%, sedangkan responden paling sedikit dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 orang dengan persentase 10%. responden terbanyak masa kerja 6 – 15 tahun sebanyak 15 orang atau 50 %, sedangkan responden paling sedikit dengan masa kerja >15 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 20%. Serta pegawai yang masa kerja lebih dari 15 tahun terdapat 6 orang dengan persentase 20%.

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	18	60
Perempuan	12	40
Total	30	100
<b>Usia</b>		
26 - 40 tahun	16	53,3

41 - 50 tahun	8	26,7
>51 tahun	6	20
Total	30	100
<b>Pendidikan terakhir</b>		
SMA/Sederajat	12	40
Diploma	3	10
S1	15	50
Total	30	100
<b>Masa kerja</b>		
3 – 5 tahun	9	30
6 – 15 tahun	15	50
>15 tahun	6	20
Total	30	100

Sumber : data diolah, 2023

Hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa *Asymp. Sig. (2-sided)* adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi yang dibuat. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing model lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Uji Normalitas	Uji Multikolineritas		Uji Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Disiplin kerja		.727	1.375	.231
Profesionalisme	0,200	.680	1.471	.172
<i>Employee engagement</i>		.630	1.589	.588

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil dari tabel 3 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 0,242 + 0,423X_1 + 0,377X_2 + 0,326X_3$$

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	.242	7.336		.033	.974
	Disiplin kerja	.423	.174	.340	2.427	.022
	Profesionalisme	.377	.176	.310	2.140	.042
	<i>Employee engagement</i>	.326	.149	.329	2.185	.038

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4, koefisien determinasi disajikan dengan nilai *adjusted R-squared* sebesar 0,585. Artinya, 58,5% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi tiga variabel independen: disiplin kerja (X1), profesionalisme (X2), dan keterikatan karyawan (X3). Selebihnya ( $100\% - 58,5\% = 41,5\%$ ) dapat dijelaskan dengan alasan lain di luar model penelitian, konflik kerja dan komitmen organisasi.

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.628	.585	7.023

a. Predictors: (Constant), *Employee engagement*, Disiplin kerja, Profesionalisme

Sumber: Data diolah, 2023

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Kota Denpasar**

Tabel 3 diketahui nilai  $t_{hitung} = 2,427 > t_{tabel} = 2,055$  dan nilai signfikansi =  $0,022 < \alpha = 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Nico Harumanu, FeelToni Herlambang *et al.* (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Kota Denpasar**

Tabel 3 diketahui nilai  $t_{hitung} = 2,140 > t_{tabel} = 2,055$  dan nilai signfikansi =  $0,042 < \alpha = 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya, secara parsial variabel profesionalisme (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Muh Ridewan, Akmal Umar, Abdul Razak Munir (2016), Nabella Selvia (2019), H.R. Marwan Indra Saputra (2019), Sekarwigati Nurdinah (2019), Ahmad Salahuddin (2018) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Kota Denpasar**

Tabel 3 diketahui nilai  $t_{hitung} = 2,185 > t_{tabel} = 2,055$  dan nilai signfikansi =  $0,038 < \alpha = 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti secara parsial variable *employee engagement* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Denta Umihastanti,

Agus Frianto (2022) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai  $F_{hitung} = 14,644 > \text{nilai } F_{tabel} = 2,98$  dan nilai signifikansi  $= 0.000 < \alpha = 0,05$ . Maka ternyata secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara simultan disiplin kerja (X1), profesionalisme (X2) dan *employee engagement* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, profesionalisme dan *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Kota Denpasar.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2166.650	3	722.217	14.644	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1282.316	26	49.320		
	Total	3448.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Disiplin Kerja, Profesionalisme

Sumber : Data diolah, 2023

## Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang diuraikan dalam sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai hasil dalam penelitian ini yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Kota Denpasar. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Kota Denpasar. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Kota Denpasar. Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran yang dapat diberikan bagi Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Kota Denpasar diharapkan memberikan pelatihan kepada pegawai agar nantinya pegawai mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas unit & siklus, memberikan hukuman harus sesuai dengan tingkat kesalahan dan peraturan yang berlaku, selalu mengawasi pegawai dalam bekerja, agar nantinya pegawai berusaha fokus dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ananto, R., & Lataruva, E. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin*  
*Ni Made Venayanti, dkk | 1300*



- 
- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch). *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis*. Vol 3(2)
- Ghozali, Imam, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124
- Lewiuci, P. G. 2016. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal Agora*, 4(2), 101-107.
- Lubis, A. S., & Pangestuti, A. 2019. Pengaruh Employee Engagement dan Followership Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. *In Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian* (Vol. 2, No. 1, pp. 670-676).
- Messier, William F, Glover Steven M. Glover & Douglas, Prawitt. 2014. *Jasa Audit dan Assurance: Pedekatan sistemasis (Edisi 8)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja (Berbasis Kompetensi)*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal.95
- Mujiasih, E. 2015. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14 (1), 40 – 51.
- Nico Harumanu Fell. dkk. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks* .Vol.3 No.2 Juli.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84.
- Ramadhan, N & Sembiring, J. 2014. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai di human capital center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- 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.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jakarta. PT Rineka Cipta