

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPENDA
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Tesis Oleh:

M. NAUFAL ALGIFARI SARIZA

01012622226013

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPENDA PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

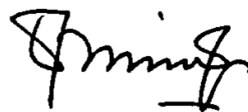
Disusun oleh:

Nama : M. Naufal Algifari Sariza
NIM : 01012622226013
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

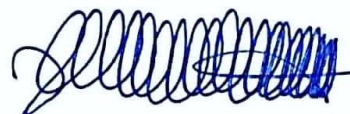
Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal: 25 Juli 2024 Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Tanggal: 17 Juli 2024 Dosen Pembimbing II



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPENDA PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun oleh:

Nama : M. Naufal Algifari Sariza
NIM : 01012622226013
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 1 Agustus 2024
dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 1 Agustus 2024



Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Anggota

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Anggota

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Naufal Algifari Sariza

NIM : 01012622226013

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Magister Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

Pengaruh *Self Esteem* dan *Work Engagement* terhadap kinerja Pegawai BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

Dosen Pembimbing II : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Tanggal Ujian : 1 Agustus 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 01 Agustus 2024

Pembuat Pernyataan



M. Naufal Algifari Sariza

NIM. 0101262222601

MOTTO

“Berharap yang terbaik, Bersiap untuk yang terburuk”

(Penulis)

“Obat hati yang paling utama adalah rasa SYUKUR terhadap apa yang di
anugraahkan allah SWT”

PERSEMBAHAN

Sebuah persembahan untuk keluarga tercinta yang tak henti-hentinya memberikan
dukungan


KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT., karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan”. Dalam penyusunan tesis, penulis tak lepas dari pihak-pihak yang telah membantu dari awal hingga tesis dapat terselesaikan dengan baik. Tesis ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik perkuliahan demi memperoleh gelar Magister Manajemen Program Strata Dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas hubungan *Self Esteem* dan *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai di BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan, sehingga pembaca dapat mengetahui seberapa besar dampak kinerja pegawai tersebut terhadap lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja.

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa di dalam tesis ini masih terdapat kelemahan. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya kritik dan saran demi perbaikan karya yang akan datang. Penulis mohon maaf apabila ada kesalahan kata yang kurang berkenan.

Palembang, Agustus 2024



M. Naufal Algifari Sariza

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.** selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih atas segala bantuan Ibu yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini. Berkat bantuan Ibu saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
2. **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.** selaku Dosen Pembimbing II serta Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas segala bantuan Bapak yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan tesis ini. Berkat bantuan Bapak saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
3. **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.** selaku Dosen Penguji dan Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terima kasih banyak atas bantuannya dalam proses ujian yang dilaksanakan dan telah memberikan arahan, kritik serta saran yang membangun dalam penyelesaian tesis ini.
4. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas segala waktu, ilmu, dan pengetahuan bermanfaat yang telah diberikan selama masa perkuliahan sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik

8. **Papa Syamsul Rizal dan Mama Ermadiani** sebagai orang tua saya dan sosok yang menjadi motivasi terbesar saya dalam menempuh pendidikan selama ini. Terima kasih dengan penuh kesabaran memberikan doa, nasehat, mendidik dan mendukung dalam setiap langkah, sehingga saya dapat menempuh pendidikan dengan baik.
9. **Seluruh Staf Magister Manajemen Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu selama masa perkuliahan baik dalam pengurusan dokumen maupun proses belajar-mengajar selama ini.
10. **Kakak Perempuan dr.Fania Rizkyani Sariza dan Adik Perempuan dr.Astri Anindya Sariza** sebagai saudara yang juga menjadi sosok motivasi terbesar saya dalam menempuh Pendidikan selama ini, sehingga saya dapat selalu semangat dalam menyelesaikan pendidikan dengan baik.
11. **Seluruh Teman Magister Manajemen Angkatan 52**, rekan seperjuangan selama masa perkuliahan terima kasih atas persahabatan, semangat, dan kekompakan kalian semoga kita sukses dan mencapai apa yang dicita-citakan.
12. **BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan**, terima kasih kepada semua pihak yang telah meluangkan waktunya membantu, membimbing, dan memberikan kemudahan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, membalas budi baik kalian kepada kita semua. Aamiin.

Palembang, Agustus 2024



M. Naufal Algifari Sariza

ABSTRAK

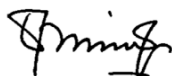
PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPENDA PROVINSI SUMATERA SELATAN

M. Naufal Algifari Sariza

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self Esteem* dan *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanasi. Populasi pada penelitian ini yaitu 197 karyawan dan pimpinan BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/sensus. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, dimanadata yang dikumpulkan secara terstruktur melalui instrument pengukuran seperti kuisisioner atau observasi sistematis. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel *Self Esteem* dan *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, selain itu secara bersamaan variabel *Self Esteem* dan *Work Engagement* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, *Self Esteem*, dan *Work Engagement*

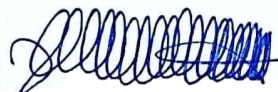
Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP. 196610221992032002

Anggota

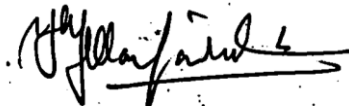


Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.

NIP.196703141993032001

ABSTRACT

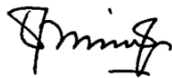
THE INFLUENCE OF SELF ESTEEM AND WORK ENGAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF BAPENDA EMPLOYEES OF SOUTH SUMATRA PROVINCE

M. Naufal Algifari Sariza

This study aims to analyse the effect of Self Esteem and Work Engagement on employee performance. This research uses quantitative research with an explanatory research type. The population in this study were 197 employees and leaders of BAPENDA South Sumatra Province. The sampling technique used in this study was the saturated / census sampling method. This study uses quantitative data types, where data is collected in a structured manner through measurement instruments such as questionnaires or systematic observations. The data analysis technique in this study uses the help of SPSS software. The results showed that partially Self Esteem and Work Engagement variables had a positive effect on employee performance variables, besides that simultaneously Self Esteem and Work Engagement variables also had a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, *Self Esteem* and *Work Engagement*

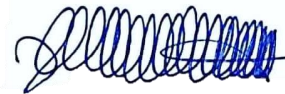
Chairman



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP. 196610221992032002

Member

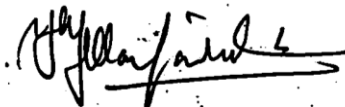


Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

Known by,

Coordinator of the Master of Management Study Program



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.

NIP.196703141993032001

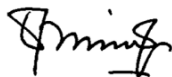
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dari mahasiswa

Nama : M. Naufal Algifari Sariza
NIM : 01012622226013
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Tesis : Pengaruh *Self Esteem* dan *Work Engagement*
terhadap kinerja Pegawai BAPENDA Provinsi
Sumatera Selatan

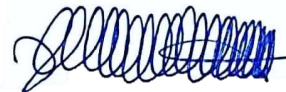
Telah kami periksa cara penulisan grammar maupun susunan tenses dan kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Anggota



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama : M. Naufal Algifari Sariza
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal lahir: Palembang, 21 April 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Perum Bukit Sejahtera Blok CE-18, Kelurahan Karang
Jaya, Palembang
No Hp : 0821 7513 4660
Pendidikan Formal
SD : SD Islam Az-Zahra Palembang (Lulus 2009)
SMP : SMP Negeri 17 Palembang (Lulus 2012)
SMA : MA Negeri 3 Palembang (Lulus 2015)
Universitas (S1) : Universitas Sriwijaya (Lulus 2021)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	.iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2. Manfaat Praktis.....	12
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	Error! Bookmark not defined.
2.1. Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Teori Atribusi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4. Penilaian Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.5. <i>Self esteem</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.6. Indikator Pengukuran <i>Self esteem</i>	Error! Bookmark not defined.

2.1.7. <i>Work engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.8. Indikator Pengukuran <i>Work engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja.	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3. Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
2.4. Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
2.5. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2. Rancangan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3. Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Jenis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.4. Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.1 Populasi	Error! Bookmark not defined.
3.4.2 Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.5. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Uji Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.3 <i>Method of Succesive Interval</i> (MSI).....	Error! Bookmark not defined.
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.6 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.6. Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1. Gambaran Objek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2. Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1. Hasil Penyebaran Kuesioner.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2. Karakteristik Responden Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

4.2.3. Distribusi Frekuensi.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.4. Analisis Statistik Deskriptif.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.5. Pengujian Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.6. Pengujian Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.2.7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.8. Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.3. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2. Saran	Error! Bookmark not defined.
5.3. Implikasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.4. Keterbatasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022.....	5
Tabel 1.2	Rekap Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil di Bapenda Provinsi Sumatera Selatan	7
Tabel 1.3	Penilaian Tingkat Kepuasan Diri Terhadap Pekerjaan Pada Pegawai Bapenda Provinsi Sumatera Selatan (%).....	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Tabel Skala Linkert	50
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	52
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian	60
Tabel 4.1	Data Penyebaran Kuesioner.....	69
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Self Esteem	78
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Work engagement.....	81
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	85
Tabel 4.9	Kriteria Variabel Penelitian.....	90
Tabel 4.10	Hasil Statistik Deskriptif.....	90
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Self esteem	93
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	94
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	95
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	97
Tabel 4.15	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	98
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	99

Tabel 4.17	Hasil Uji Parsial (Uji t)	101
Tabel 4.18	Hasil Uji F	102
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	103
Tabel 4.20	Korelasi Antara Variabel Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai	103
Tabel 4.21	Korelasi Antara Variabel Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	47
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Sumatera Selatan.....	67
Gambar 4.1. <i>Histogram</i>	96
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i>	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	111
Lampiran2 Data Penelitian.....	116
Lampiran 3 Identitas Responden.....	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi menjadi faktor penggerak terjadinya perubahan. Baik lembaga publik atau lembaga bisnis dituntut untuk dapat melaksanakan dinamika perubahan yang menjadi bagian dari strategi supaya bisa melakukan penyesuaian dengan keadaan supaya bisa bertahan dan mempunyai kelanjutan. Tantangan dan perubahan dan lingkungan menjadi faktor pendorong dalam organisasi selalu agar tetap efektif dan efisien. *Human capital* menjadi peran penting yang bisa mempengaruhi efektifitas dari suatu organisasi. Jika manajemen sumber daya manusia ini bisa dilaksanakan dengan bagus dan tepat, maka akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompak untuk melakukan kewajibannya (Fernos & Wipi, 2023).

Kinerja adalah *output* kerja yang mengilustrasikan kualitas serta kuantitas dari proses kerja yang sudah dijalankan. Setiap individu biasanya akan melewati hal yang tidak terduga sebelumnya untuk mencapai kebutuhan yang diharapkan. oleh karena itu, melalui bekerja dan tingkatan pengalaman individu akan mempunyai kemajuan dalam kehidupannya. Kinerja menjadi langkah-langkah yang dijalankan oleh perusahaan dalam memonitoring kinerja dari pekerjaan.

Badan Pendapatan Daerah menjadi unsur pelaksana fungsi penopang bagian keuangan dan tugas pembantuan. Badan Pendapatan Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang mempunyai kedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera

Selatan (BAPENDA) adalah lembaga teknis bagian pemungutan pendapatan daerah yang melaksanakan kewenangan pengelolaan dan pemungutan Pendapatan Daerah khususnya pemungutan pajak-pajak provinsi berdasarkan Undang-Undang No.28 Tahun 2009, Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan No. 3 Tahun 2011.

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dibentuk berdasarkan :

1. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 74 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 21 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Uraian Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Badan di Lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu *Self Esteem* dan *work engagement*. *Self Esteem* adalah bagian dari kepribadian seseorang dalam kehidupan sehari-hari. *Self Esteem* ialah evaluasi dari dalam diri seseorang yang dicurahkan dengan perilaku positif dan negatif. *Self Esteem* menjadi pengaruh dalam kehidupan sehari-hari dan berhubungan dengan bagaimana seseorang dapat menilai tentang dirinya sendiri. Jika perilaku seorang karyawan melihat dirinya mampu untuk melakukan suatu pekerjaan serta berani menyatakan ide-idenya pada pekerjaan tersebut, maka hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya. Apabila *Self Esteem* semakin tinggi maka seseorang akan menilai dirinya berharga, mampu, serta bisa diterima,

semakin tinggi *Self Esteem* seorang karyawan maka akan mempunyai skala kinerja yang tinggi pula. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara *Self Esteem* terhadap kinerja.

Akan tetapi, *Self Esteem* tidak selalu menjadi faktor yang membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kumala dalam penelitian Yeti menerangkan bahwa *Self Esteem* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kumala, 2024). Seseorang dengan *Self Esteem* yang tinggi ataupun rendah tidak serta merta secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena perasaan *Self Esteem* pada kenyataannya dipengaruhi oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memperlakukan mereka. Mereka perlu diberikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka perbuat, dipenuhi semua kebutuhannya, barulah kepuasan kerja tercapai dan kinerja pun meningkat.

Sedangkan *engagement* adalah suatu keseluruhan konsep yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti budaya pada lingkungan kerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang menimbulkan terjadinya kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut suatu perusahaan. Karakteristik organisasional, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya dapat menjadi penyebab terjadinya *engagement*. Apabila karyawan sudah mempunyai ketertarikan pada pekerjaan yang diberikan maka hal tersebut bisa menjadi faktor penentu dalam kesuksesan. *Work Engagement* dalam pekerjaan dijadikan sebagai anggota organisasi yang menjalankan tugas pekerjaannya,

bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Selain itu, untuk menghasilkan prakiraan utama yang berlandaskan pada *work engagement*, akibatnya dibutuhkan *Job Resources* dan *Personal Resource*. Bagi karyawan yang mempunyai hubungan terikat akan bekerja keras dan mempunyai pikiran yang positif. Oleh sebab itu, karyawan lebih tangkap dan lebih banyak mengerjakan hal-hal di tempat kerja. Secara otomatis, jika karyawan mempunyai hubungan yang terikat, maka akan menciptakan kinerja yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. *Engagement* karyawan dapat dilihat dari bisa atau tidaknya mengerjakan pekerjaan seluruhnya tentang bagaimana gambaran pekerjaan yang dilakukan, akan tetapi karyawan dapat fokus pada tujuan dan secara konsisten akan mencoba mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Secara aktif karyawan menelusuri jalan supaya bisa menambahkan keahlian yang dipunyai dan tidak mudah menyerah walaupun melewati kondisi yang sulit. Saat ini masalah yang sering terjadi umumnya keterikatan pegawai yang rendah, serta pegawai yang mempunyai semangat dan antusias yang kurang dalam bekerja, akibatnya menjadikan pekerjaan mempunyai waktu lebih lama atau tidak efisien. Apabila masalah yang terjadi tidak dapat ditangani dengan baik, mengakibatkan perusahaan susah berkembang.

Jenjang pendidikan menjadi aspek penting untuk menciptakan kesuksesan kinerja dari pegawai, sebab latar belakang ini mempunyai pengaruh yang tinggi untuk mewujudkan sikap dan mental seorang pekerja keras dan profesional. Sikap aktif ketika bekerja tidak berlandaskan pada materi, tetapi ditujukan kepada

produktivitas dan pengembangan prestasi. Berikut data tentang tingkat pendidikan formal pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022

No.	PENDIDIKAN	JUMLAH		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	Total
1.	SLTP/ Sederajat	-	-	-
2.	SLTA/ Sederajat	5	7	12
3.	Sarjana Muda/ Sederajat	2	6	8
4.	Sarjana S1	56	27	83
5.	Pasca Sarjana	49	45	94
Jumlah		112	85	197

Sumber: BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan latar belakang pendidikan pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Total pegawai dengan lulusan Pasca Sarjana sebanyak 94 orang atau sekitar 47,72%, lulusan Strata I sebanyak 83 dari 197 jumlah pegawai, yaitu sekitar 42,13%, lulusan SLTA/derajat sebanyak 12 orang atau 6,09% dan lulusan sarjana muda sebanyak 4,06% dari total pegawai. Apabila ditinjau dari latar belakang pendidikan masing-masing pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, bisa dikatakan cukup baik, akibatnya dibutuhkan beberapa upaya seperti memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan supaya bisa bekerja lebih baik menjalankan roda pemerintahan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) memberikan kerangka kerja yang jelas untuk penilaian

kinerja PNS, termasuk di Bapenda Provinsi Sumatera Selatan. Penilaian kinerja PNS didasarkan pada dua aspek utama: hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan penilaian terhadap perilaku kerja. SKP menggambarkan rencana kinerja dan target yang harus dicapai oleh seorang PNS dalam satu periode tertentu, dengan fleksibilitas untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, triwulan, semesteran, atau tahunan, sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penilaian kinerja PNS diungkapkan dalam bentuk angka dan predikat, yang mencakup:

- a) Sangat Baik: Dicapai jika PNS memperoleh nilai antara 110-120, serta menciptakan ide atau cara baru yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi atau negara.
- b) Baik: Dicapai jika PNS memperoleh nilai antara 90-110.
- c) Cukup: Dicapai jika PNS memperoleh nilai antara 70-90.
- d) Kurang: Dicapai jika PNS memperoleh nilai antara 50-70.
- e) Sangat Kurang: Dicapai jika PNS memperoleh nilai di bawah 50.

Penerapan aturan ini memungkinkan evaluasi yang lebih terukur dan obyektif terhadap kinerja PNS, serta memberikan dasar yang jelas dalam menentukan tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawai.

Tabel 1.2 Rekap Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil di Bapenda Provinsi Sumatera Selatan

No.	Predikat Kinerja	Penilaian Pegawai		
		SKP Tahun 2020	SKP Tahun 2021	SKP Tahun 2022
1	Sangat Baik	84	96	119
2	Baik	56	55	59
3	Cukup	9	5	3
4	Kurang	-	-	-

5	Sangat Kurang	-	-	-
Jumlah Pegawai PNS		149	156	181

Sumber : BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023

Data menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kinerja pada pegawai PNS di Bapenda Provinsi Sumatera Selatan. Namun, pada tahun 2022 terdapat permasalahan yang dihadapi Bapenda Sumatera Selatan berdasarkan (BPK Republik Indonesia, 2023), serangkaian permasalahan yang terkait dengan kinerja Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sumatera Selatan (BPK Perwakilan Sumatera Selatan) dalam melakukan audit terhadap 17 Kabupaten Kota dan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Hasil audit ini mengungkapkan sejumlah ketidaksesuaian dalam perhitungan dan pembayaran insentif yang terkait dengan pemungutan pajak daerah.

Pertama, terdapat permasalahan perhitungan insentif yang mencakup Tunjangan Penghasilan PPh Pasal 21 yang seharusnya tidak dimasukkan dalam komponen tunjangan. Kedua, ketidaksesuaian ini terjadi karena adanya interpretasi yang tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, yang seharusnya menjadi acuan dalam perhitungan insentif tersebut. Ketiga, hasil perhitungan ulang menunjukkan bahwa besaran insentif seharusnya jauh lebih rendah daripada yang sebenarnya dibayarkan yang berakibat pada kelebihan pembayaran kepada sebagian penerima insentif. Semua permasalahan ini muncul akibat kurangnya pengawasan dan pengendalian dari Kepala Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Sumatera Selatan, pelanggaran terhadap ketentuan dalam pencairan upah pungut yang menjadi tanggung jawabnya

oleh Kepala Sub Bagian Keuangan, serta masuknya Tunjangan Penghasilan PPh Pasal 21 dalam perhitungan pembayaran insentif. Hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat permasalahan pada kinerja Bapenda sebagai organisasi publik memberikan kinerja yang buruk mengenai kurang teliti dalam melakukan pencatatan.

Menurut Aprini (2021) sebagai lembaga publik, Bapenda bisa mengoptimalkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, akibatnya pegawai pemerintah mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik dengan baik dan memuaskan masyarakat. Terselenggarakannya pelayanan masyarakat yang profesional menjadi tanggung jawab bersama dari pemerintah dan masyarakat, sebab mendapat pelayanan yang memuaskan menjadi salah satu hak warga negara yang wajib ditetapi pemerintah ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan pedoman dalam melakukan pelayanan. Semua pegawai diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik, tidak menyalahgunakan kekuasaan, dan tidak mempersulit masyarakat, yang dapat menjadikan mutu pelayanan buruk dan masyarakat terbiasa dengan pelayanan yang tidak sesuai dengan aturan dan tata cara sebenarnya. Akan tetapi, pada kenyataannya masih sering dijumpai pelayanan pegawai yang mengecewakan masyarakat sebab tidak berdasarkan pada prinsip pelayanan publik.

Sudah sejak lama banyak kesan buruk yang disandang pegawai pemerintah dalam bidang pelayanan. Pelayanan yang dianggap kurang tersebut dapat berakibat dari internal ataupun eksternal pegawai. Hal ini menyatakan budaya pelayanan pada instansi pemerintah masih belum berorientasi pada kepuasan masyarakat selaku pelanggannya. Padahal, masyarakat bersedia mengorbankan sebagian sumber

dayanya kepada negara dengan membayar berbagai jenis pungutan, seperti pajak, retribusi, dan sejenisnya. Sehingga sudah saatnya apabila masyarakat mengharapkan kepuasan yang maksimal atas pelayanan yang diberikan oleh negara.

Upaya menciptakan pelaksanaan kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang diharapkan masyarakat sekiranya ditunjang dengan perangkat yang mempunyai kemampuan disiplin kerja, tingginya semangat kerja serta kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Untuk mencapai pelaksanaan kerja yang diharapkan oleh masyarakat dari Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, perlu diperkuat elemen-elemen kunci seperti disiplin kerja yang konsisten, semangat kerja yang tinggi, dan kesadaran akan tanggung jawab sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Oleh karena itu, meningkatkan *Self Esteem* dan *Work Engagement* pegawai menjadi krusial untuk memperbaiki kinerja.

Tabel 1.3 Penilaian Tingkat Kepuasan Diri Terhadap Pekerjaan Pada Pegawai Bapenda Provinsi Sumatera Selatan (%)

No.	Penilaian	Sangat Puas	Puas	Netral	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	Total
1.	Kekuatan pada diri	45.18	36.04	8.63	5.08	5.08	100
2.	Keberartian diri	44.16	37.06	9.14	5.08	4.57	100
3.	Kebajikan	35.03	30.46	15.23	10.15	9.14	100
4.	Kemampuan	45.18	36.04	9.14	5.08	4.57	100
5.	Semangat bekerja	50.76	30.46	9.14	5.08	4.57	100
6.	Dedikasi terhadap pekerjaan	49.24	32.99	8.12	5.58	4.06	100
7.	Penghayatan	40.61	36.04	8.12	9.14	6.09	100
8.	Kualitas kerja	45.18	35.03	9.64	5.08	5.08	100
9.	Kuantitas kerja	35.03	46.19	5.58	9.14	4.06	100
10.	Ketepatan waktu	50.76	33.50	6.09	5.08	4.57	100

11. Efektivitas	44.16	40.61	5.08	5.08	5.08	100
12. Kemandirian	36.04	47.21	4.06	8.12	4.57	100

Sumber: *Hasil Survei Pada Pegawai BAPENDA Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023, Diolah*

Tabel 1.3 merupakan hasil penilaian terhadap tingkat kepuasan diri pegawai Bapenda Provinsi Sumatera Selatan terhadap berbagai aspek pekerjaan pada tahun 2024. Data ini memberikan gambaran tentang seberapa puasny pegawai Bapenda Provinsi Sumatera Selatan terhadap pekerjaan mereka dalam berbagai aspek. Evaluasi kepuasan diri ini dapat menjadi indikator penting untuk memahami kebutuhan dan keinginan pegawai serta memperbaiki kondisi kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka.

Beberapa penelitian telah meneliti mengenai pengaruh *Self Esteem* dan *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan menurut (Widyawati & Karwini, 2018) dan (Manalu et al., 2021) menyatakan bahwa *Self esteem*, *Self-Efficacy*, *Work Engagement* dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kumala (2024) berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan di Bank BTPN Cabang Jember. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa *Self Esteem* memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan serta *research gap* hasil penelitian sebelumnya, oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **"Pengaruh *Self Esteem* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Provinsi Sumatera Selatan"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sumatera Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan ilmu dan serta referensi dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam Perilaku Organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi para pegawai Bapenda Provinsi Sumatera Selatan serta dapat menggunakan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisya, D., Muttaqien, Z., & Dewi, A. S. (2022). Quality of work life dan Self Esteem pada kinerja karyawan. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(2), 68–82. <https://doi.org/10.38156/imka.v2i2.132>
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 126-146.
- Chasanah, A. N., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2022). Effect of Work engagement, Work Experience, and Organizational Climate on Organizational Commitment (Study on Employees of PT Kresna Karya). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(11), 157-168.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W. H. Freeman and Company.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, A. M., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. *Jurnal The Manusagre*, 1(3), 425–439.
- Herlina, D., & Izzati, U. (2021). Hubungan antara Self Esteem dengan Work Engagement pada Pegawai Dinas “X”. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5).
- Ikhyanuddin. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Akuntabilitas Publik, Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintahan Daerah (Studi Kasus SKPD Kabupaten Bireun). *Jurnal Inovasi Penelitian ISSN 2722-9467*, 713.
- Kholiq, A. S. N., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue COVID-19 di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. *Prosiding Manajemen*, 7(1), 268–275.
- Kumala, Fifin Ahsinatul. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan BTPN Kantor Cabang Jember. *Jember: Universitas Islam Negeri Kiyai Haji Achmad Siddiq Jember*. 1(11), 25.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).

- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan program diploma III di fakultas ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(2), 1-17.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economic and Management (JECMA)*, 1(02), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Mardiana, K. A., & Wijono, S. (2022). Hubungan Self-efficacy dengan Work Engagement pada Karyawan Pusat Pengembangan Anak (YCI) Selama Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 778-784.
- Putra, N. W. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2021). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 852-860.
- Paluta, S. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo. *Agora*, 6(1).
- Pramudhita, G. V., & Izzati, U. A. Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bagian Welder.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Santri, S. P. S., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Self Esteem Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/Job.248>
- Sim, D. S. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Agora*, 4(2), 374-380.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi*

Transportasi Maritim, 2(2), 9-15.

Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-232.

Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, 16(2), 54–64. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>

Yusvita, F., Handayani, P., Muda, C. A. K., & Ani, N. (2022). Hubungan Budaya Keselamatan Dengan Employee Engagement Pada Pekerja Generasi Millennial 2021. *Journal Of Nursing And Public Health*, 10(1), 40-48.