

SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *DISIPLIN KERJA*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**(*THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF CIVIL
SERVANTS AT THE CIVIL REGISTRATION OFFICE OF
PELEWALI MANDAR REGENCY*)**



AHMAD SAFII

C01 21 109

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTORDINAS KEPENDUDUKAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



AHMAD SAFII

C01 21 109

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu

Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Arifhan Adv DJ, S.E., M.M.
NIDN: 0912077903

Pembimbing II

Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M.
NIDN: 9900001104

Menyetujui,

Koodinator Program Studi Manajemen

Erwin, S.E., M.M

NIP: 19890903 201903 1 013

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

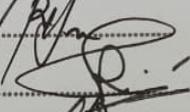
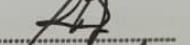
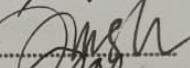
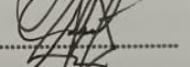
AHMAD SAFII

C01 21 109

Telah diuji dan diterima Panitia ujian

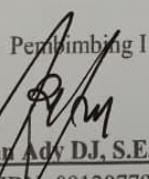
Pada Tanggal 05 November 2025 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

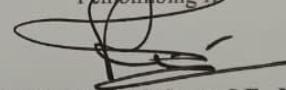
Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Arifhan Ady DJ, S.E., M.M	Ketua	1) 
2. Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M	Sekretaris	2) 
3. Haeruddin Hafid, S.E., M.M	Penguji I	3) 
4. Dr. Hamsyah, S.E., M.Si	Penguji II	4) 
5. Anis Anshari Mas'ud, S.Kom., M.M	Penguji III	5) 

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

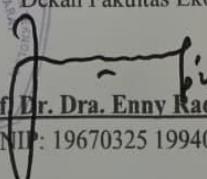

Arifhan Ady DJ, S.E., M.M.
NIDN: 0912077903

Pembimbing II


Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M.
NIDN: 9900001104



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi


Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB

NIP: 19670325 199403 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AHMAD SAFII

NIM : C0121109

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

“PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN POLEWALI MANDAR”

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ditemukan hari ini ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene,



ABSTRAK

AHMAD SAFII, Pengaruh *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Dibimbing oleh Arifhan Ady DJ, dan Muhammad Ramli Supu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar yang berjumlah 33 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan menggunakan angket/kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai negeri sipil pada kantor DISDUKCAPIL kabupaten polewali mandar. Teknik analisis data menggunakan uji validitas data, uji reliabilitas data, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *employee engagement* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

AHMAD SAFII, The Influence of Employee Engagement and Work Discipline on Civil Servant Performance at the Population and Civil Registration Office of Polewali Mandar Regency. Supervised by Arifhan Ady DJ, and Muhammad Ramli Supu..

This study aims to determine the influence of employee engagement and work discipline on civil servant performance at the Population and Civil Registration Office of Polewali Mandar Regency. The research method used is a quantitative approach. The population in this study was all 33 civil servants at the Population and Civil Registration Office of Polewali Mandar Regency. The sample in this study was a saturated sample, where the entire population was sampled. Data collection techniques used were observation, interviews, documentation, and questionnaires distributed to civil servants at the Population and Civil Registration Office of Polewali Mandar Regency. Data analysis techniques used data validity tests, data reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, f-tests, and coefficients of determination using SPSS version 25.

The results show that employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Employee engagement and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Engagement, Work Discipline, and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam pengoperasian sistem pemerintahan. Pada masa globalisasi ini, entitas swasta maupun lembaga pemerintah diharapkan untuk mengembangkan tenaga kerja yang unggul, guna dapat berkompetisi secara optimal dan merealisasikan target mereka dengan cara yang efisien serta efektif.

Semua instansi pemerintah memiliki tujuan yang sama yaitu mengutamakan kepentingan masyarakat dan negara, maka dari itu setiap instansi pemerintah harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat luas, instansi pemerintah akan bekerja secara optimal jika instansi pemerintah tersebut dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik.(Suradigama et al., 2023)

Pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pemerintah berkontribusi signifikan terhadap efektivitas lembaga tersebut dalam melaksanakan fungsinya, khususnya dalam mewujudkan praktik tata kelola pemerintahan yang berkualitas. Menurut Gary Dessler (2020), dalam bukunya *Human Resource Management*, sumber daya manusia merujuk pada personel yang terlibat dalam suatu organisasi dan bertugas menangani berbagai aspek terkait pengaturan tenaga kerja, seperti proses rekrutmen, pendidikan, pertumbuhan profesional, serta pemeliharaan karyawan. Dessler lebih lanjut menyoroti relevansi manajemen sumber daya

manusia sebagai elemen pendukung utama dalam merealisasikan tujuan strategis organisasi.

Sumber daya yang dirujuk dalam konteks lembaga pemerintah pada pembahasan ini mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai negeri sipil sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan berperan atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggara pemerintah dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil harus berperan aktif dalam setiap kegiatan yang dijalankan suatu instansi pemerintah agar visi dan misi instansi dapat tercapai dengan baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang posisi strategis sebagai aktor utama dalam operasional instansi pemerintah, sehingga mereka diharapkan menjunjung tinggi nilai integritas, profesionalisme, netralitas, serta kebebasan dari campur tangan politik. Selain itu, PNS wajib terhindar dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, sambil berkomitmen untuk memberikan pelayanan publik yang efektif kepada masyarakat. Hak, tugas, serta kewajiban yang melekat pada PNS ini secara rinci diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang secara komprehensif mengelola aspek-aspek tersebut bagi ASN di Indonesia.

Salah satu elemen kunci yang berkontribusi terhadap efektivitas kinerja pegawai negeri sipil adalah tingkat keterlibatan pegawai, yang dikenal sebagai *employee engagement*. Konsep ini merefleksikan derajat komitmen, motivasi intrinsik, serta dorongan pegawai untuk mengoptimalkan kontribusi mereka dalam tugas sehari-hari. Menurut Gallup (2023), *employee engagement* dapat dipahami

sebagai kondisi emosional yang dirasakan karyawan terhadap profesi mereka. Pegawai yang terlibat secara mendalam menunjukkan fokus yang intens pada tanggung jawab mereka, merasa terintegrasi dengan visi dan misi organisasi atau lembaga, serta didorong oleh semangat untuk mencapai performa maksimal. Gallup menyoroti peran penting elemen-elemen seperti apresiasi atas pencapaian, kepemimpinan yang efektif, serta akses terhadap peluang pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan. Pada akhirnya, pegawai yang terhubung secara emosional dan psikologis dengan pekerjaan mereka umumnya menampilkan produktivitas yang lebih tinggi, kemampuan inovasi yang lebih besar, serta loyalitas yang kuat terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Di sisi lain, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Hasibuan (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang individu mematuhi ketentuan, kebijakan, serta prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat kedisiplinan yang baik menunjukkan adanya komitmen dan profesionalisme pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja juga dapat dipahami sebagai ukuran kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tata tertib, dan prosedur operasional yang berlaku di instansi. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi umumnya melaksanakan tugas secara lebih teratur, efisien, serta tepat waktu. Menurut Robbins dan Judge (2023), disiplin kerja merupakan perilaku yang selaras dengan harapan dan standar organisasi, yang tercermin melalui sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks instansi pemerintahan, kedisiplinan kerja menjadi

faktor yang sangat penting guna memastikan penyelenggaraan pelayanan publik berjalan secara efektif, tertib, dan efisien.

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kabupaten polewali mandar, sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pelayanan administrasi kependudukan, memegang peran vital dalam penyediaan data kependudukan yang akurat dan pelayanan yang cepat serta tepat kepada masyarakat. Kinerja pegawai pada kantor ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat *employee engagement* dan disiplin kerja. Meskipun beberapa pegawai sudah memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, namun tantangan dalam hal kedisiplinan dan keterlibatan masih menjadi permasalahan yang sering ditemui.

Dalam era birokrasi modern dan pelayanan publik yang berorientasi pada kepuasan masyarakat, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas layanan instansi pemerintah. Di Kabupaten Polewali Mandar, khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, masyarakat semakin menuntut pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat keluhan dari masyarakat terkait lambannya proses administrasi, kurangnya ketepatan waktu pelayanan, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam memberikan solusi pelayanan yang efektif.

Fenomena ini mengindikasikan adanya kemungkinan masalah internal, khususnya yang berkaitan dengan tingkat *employee engagement* (keterlibatan pegawai) dan disiplin kerja. *Employee engagement* mencerminkan sejauh mana

pegawai merasa terhubung secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya. Keterlibatan yang rendah dapat menyebabkan pegawai bekerja hanya sebatas menjalankan tugas tanpa adanya semangat untuk memberikan kinerja terbaik. Di sisi lain, disiplin kerja yang lemah dapat terlihat dari perilaku seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, hingga ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP).

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan publik. Di tengah meningkatnya kompleksitas tuntutan masyarakat, efektivitas dan efisiensi kinerja PNS menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan instansi dalam memberikan layanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* (keterikatan pegawai) dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Tingkat keterikatan pegawai yang tinggi diharapkan dapat memperkuat motivasi serta komitmen mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan disiplin kerja yang baik berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efektif, dan produktif. Melalui analisis mendalam terhadap kedua variabel tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan strategi yang relevan untuk meningkatkan kinerja PNS, sehingga kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat dapat semakin optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul

“Pengaruh *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar?
3. Apakah *Employee engagement* dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Employee engagement* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya referensi serta menyediakan informasi yang relevan dan akurat, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengaruh *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Untuk peneliti, menambah pemahaman dan wawasan keilmuan khususnya mengenai pengaruh *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana *employee engagement* dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian teoritis mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil.

3. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar dalam masalah kinerja pegawai khususnya tentang *employee engagement* dan disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada instansi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Employee Engagement* berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. hal ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* yang kuat akan bertindak sebagai mesin pendorong utama yang mengubah energi, dedikasi, dan fokus pegawai menjadi hasil kinerja yang luar biasa dan kesuksesan instansi yang berkelanjutan dalam pelayanan kepada masyarakat. Artinya jika semakin tinggi tingkat keterikatan seorang pegawai terhadap instansi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai tersebut.
2. Disiplin Kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah fondasi yang harus dibangun dan ditegakkan dalam sebuah instansi pemerintahan karena sangat penting dalam

mendorong efektivitas, produktivitas, dan profesionalisme pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

3. *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Kedua variabel ini mengindikasikan bahwa gabungan antara *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja yang baik akan menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai rasa keterikatan dan disiplin kerja yang tinggi adalah aset berharga yang secara langsung berkontribusi pada kesuksesan, stabilitas, dan pertumbuhan instansi pemerintahan khususnya Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya terletak pada ruang lingkup kajian yang hanya berfokus pada dua variabel, yaitu *Employee Engagement* dan disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Padahal, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kepemimpinan, jenjang karier, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta beban kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum sepenuhnya dapat merepresentasikan seluruh faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara menyeluruh.

5.3 Saran

Penelitian ini dimasa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan berupa saran mengenai beberapa hal berikut :

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme yang mendasari hubungan antarvariabel tersebut.
2. Untuk memperkaya hasil dan generalisasi temuan, peneliti selanjutnya dapat mengintegrasikan metode kualitatif (misalnya, wawancara mendalam dengan pegawai dan pimpinan, observasi partsipatif) selain kuesioner. Pendekatan ini dapat membantu menggali alasan dibalik tingkat *employee engagement* atau disiplin kerja tertentu, serta memahami bagaimana faktor-faktor tersebut secara konkret mempengaruhi kinerja harian PNS dari perspektif mereka sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 7(1), 1-12.
- Agustini. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 17(2), 85-96.
- Ahruddin, Nuzleha, & Agung, A. (2020). Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(23), 25–34.
- Ajabar. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 19(1), 41-52.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.)* Kogan Page Publishers.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156.
- Burhannudin, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Burhanuddin, S., Sari, K., & Astuti, R. D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Kewirausahaan*, 8(2), 189–200.
- Cintani, M., & Noviansyah, A. (2020). *The Role of Employee Engagement in Improving Performance in PT. Bukit Karomah Jaya Panjalu Ciamis*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Erpidawati, & Susi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 35-50.
- Febriansyah, Hary., & Ginting, Henndy. (2020). Tujuh Dimensi *Employee Engagement*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Gallup. (2023). “*State of the Global Workplace: 2020 Report*”.
- Hardani, et al. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Cetakan ke-23. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 55-66.
- Kahn, W. A. (2021). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Laszlo, E. (2023). The Multilevel Engagement Theory. *International Journal of Qualitative Research*, 8(1), 10–19.
- Maryati, T. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Nugraha, & Sari. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 101-112.
- Nursalam. (2020). Metodologi Penelitian Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Rerung. (2019). Manajemen Kinerja. Bandung: CV. Media Karya.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sandika & Andani (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 1/2020.
- Segalla, M. (Ed.). (2020). *International Perspectives on Employee Engagement*. London: Routledge.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suradigama, I. W., antara, I. W., & Dharma, i. B. W. (2023). Mewujudkan Pelayanan Publik yang Prima pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tabanan. *Ganec swara*, 17(4), 1338-1341.
- Suparwi. (2018). Urgensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Bisnis di Era Kontemporer. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 90.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-15). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsul, & Lindawati. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 91-102.
- Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., Ragu-Nathan, T. S., & Tu, Q. (2020). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328.