

**Pengaruh Implementasi Strategi dan Implementasi Desain Organisasi,
terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Employee Engagement*
pada Usaha Wisata Alam di Kulon Progo, Yogyakarta
(Studi Persepsi Karyawan Usaha Wisata Alam)**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia



Oleh :

Levana Ghiffarini Kurniawan

2208187

MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2024

**Pengaruh Implementasi Strategi dan Implementasi Desain Organisasi,
terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Employee Engagement*
pada Usaha Wisata Alam di Kulon Progo, Yogyakarta
(Studi Persepsi Karyawan Usaha Wisata Alam)**

Oleh :

Levana Ghiffarini Kurniawan

2208187

Sebuah tesis yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen

© Levana Ghiffarini Kurniawan

Universitas Pendidikan Indonesia

Oktober 2024

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau Sebagian, dengan di cetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

**Pengaruh Implementasi Strategi dan Implementasi Desain Organisasi,
terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Employee Engagement*
pada Usaha Wisata Alam di Kulon Progo, Yogyakarta**

(Studi Persepsi Karyawan Usaha Wisata Alam)

Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh :

Dosen Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Ecng Ahman, M.S

NIP. 196110221986031002

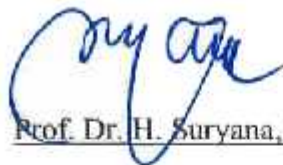
Dosen Pembimbing II,



Dr. Askolani, S.E., M.M

NIP. 197507042003121001

Dosen Penguji I,



Prof. Dr. H. Suryana, M.S

NIP. 196006021986011002

Dosen Penguji II,

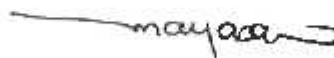


Dr. Yana Setiawan, S.Pd., M.M

NIP. 198401082019031007

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M

NIP. 197107052004012001

ABSTRAK

Levana Ghiffarini Kurniawan (2208187) “**Pengaruh Implementasi Strategi dan Implementasi Desain Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Employee engagement* pada Usaha Wisata Alam di Kulon Progo, Yogyakarta (Studi Persepsi Karyawan Usaha Wisata Alam)**” di bawah bimbingan

Prof. dr. H. Eeng Ahman M.S & Dr. Askolani S.E. M.M

Bisnis wisata memiliki potensi besar di Indonesia karena didukung oleh lingkungan dan kondisi alam. Namun, keberadaan bisnis wisata akan dipengaruhi oleh keadaan alam dan kegiatan manusia didalamnya. Sehingga diperlukan pengelolaan manajemen sumberdaya manusia untuk mengelola bisnis tersebut agar tetap terjaga baik secara finansial seperti jasa wisata yang diberikan kepada pengunjung, maupun secara non-finansial yaitu terjaganya area lingkungan wisata dengan tingkat kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) menganalisis pengaruh implementasi strategi terkait sumberdaya manusia terhadap tingkat kinerja, (2) menganalisis implementasi desain organisasi terhadap tingkat kinerja, (3) menganalisis *employee engagement* terhadap tingkat kinerja, (4) menganalisis implementasi strategi terhadap tingkat *employee engagement*, (5) menganalisis implementasi desain organisasi terhadap tingkat *employee engagement*, (6) menganalisis menganalisis pengaruh implementasi strategi terkait sumberdaya manusia terhadap tingkat kinerja yang dimediasi oleh *employee engagement*, dan (7) menganalisis implementasi desain organisasi terhadap tingkat kinerja dimediasi oleh *employee engagement*. Metode analisis yang digunakan adalah *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independent memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung secara positif terhadap variabel dependennya dengan nilai t-hitung > t-tabel. Variabel yang paling berpengaruh secara langsung adalah implementasi strategi sebesar 35% terhadap tingkat kinerja, diperkuat 2,8% pengaruhnya oleh hasil mediasi variabel *employee engagement*. Implementasi strategi diterima oleh karyawan baik, implementasi tersebut sesuai dengan program, kegiatan, dan tujuan bisnis wisata. Adanya kesesuaian yang baik berpengaruh pada tingkat keterlibatan karyawan, sehingga mempengaruhi tingkat kinerja.

Kata kunci : bisnis wisata, kegiatan manusia, implementasi strategi dan implementasi desain organisasi, *employee engagement*, tingkat kinerja karyawan

ABSTRACT

Levana Ghiffarini Kurniawan (2208187) ***“Analysis of the Influence of Strategy Management Implementation and Organizational Design Implementation on Employee Performance Mediated by Employee engagement in Nature Tourism Business in Kulon Progo, Yogyakarta”*** under the guidance of

Prof. dr. H. Eeng Ahman M.S & Dr. Askolani S.E. M.M

The tourism business has great potential in Indonesia because it is supported by the environment and natural conditions. However, the existence of the tourism business will be influenced by natural conditions and human activities in it. So that human resource management is needed to manage the business so that it is maintained both financially such as tourism services provided to visitors, and non-financially, namely maintaining the tourist environment area with employee performance levels. The objectives of this study are: (1) to analyze the influence of the implementation of strategic management related to human resources on the level of performance, (2) to analyze the implementation of organizational design on the level of performance, (3) to analyze employee engagement on the level of performance, (4) to analyze the implementation of strategic management on the level of employee engagement, (5) to analyze the implementation of organizational design on the level of employee engagement, (6) to analyze the influence of the implementation of strategic management related to human resources on the level of performance mediated by employee engagement, and (7) to analyze the implementation of organizational design on the level of performance mediated by employee engagement. The analysis method used is path analysis. The results of the study show that all independent variables have a direct and indirect positive influence on the dependent variable with a binomial distribution value of t-count > t-table. The variable with the most direct influence is the implementation of strategic management at 35% on the level of performance, strengthened by 2.8% of its influence by the mediation results of the employee engagement variable. The implementation of strategic management is well received by employees, the implementation is in accordance with the programs, activities, and objectives of the tourism business. The existence of good conformity affects the level of employee involvement, thus affecting the level of performance.

Keywords: *tourism business, human activities, implementation of strategic management and implementation of organizational design, employee engagement, employee performance level.*

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	i
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	17
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia.....	17
2.2 Kinerja.....	19
2.2.1 Sistem Manajemen Kinerja.....	22
2.2.1.1 Perencanaan.....	23
2.2.1.2 Pemantauan.....	24
2.2.1.3 Peninjauan.....	24
2.2.2 Proses Penilaian dan Kriteria Penilaian Kinerja.....	25
2.2.3 Kompetensi dan Kinerja Sumberdaya Manusia.....	29
2.3 Implementasi strategi.....	30
2.3.1 Kesesuaian strategis.....	32
2.3.1.1 Vertical Fit.....	33
2.3.1.2 Horizontal Fit.....	33
2.3.2 Transisi dari Perumusan ke Penerapan Strategi.....	36
2.4 Implementasi Desain Organisasi.....	40
2.4.1 Pedoman Disain Organisasi.....	41
2.4.1.1 Alokasi Pekerjaan.....	41
2.4.1.2 Tingkat dalam Struktur.....	42
2.4.1.3 Rentang Kendali.....	42
2.4.1.4 Satu Orang, Satu Atasan.....	43
2.4.1.5 Desentralisasi.....	43
2.4.1.6 Relevansi.....	43
2.4.2 Proses Organisasi.....	44
2.4.3 Analisis Organisasi.....	45
2.5 <i>Employee engagement</i>	47

2.5.1 Mengukur Keterlibatan.....	49
2.6 Penelitian Terdahulu.....	52
2.7 Kerangka Berpikir.....	55
2.8 Hipotesis Penelitian.....	61
BAB III METODE PENELITIAN.....	62
3.1 Objek dan Subjek Penelitian.....	62
3.1.1 Objek Penelitian.....	62
3.1.2 Subjek Penelitian.....	63
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	63
3.3 Metode Penelitian.....	64
3.3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	64
3.3.1.1 Variabel Penelitian.....	64
3.3.1.2 Definisi Operasional.....	66
3.3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampel.....	69
3.3.2.1 Populasi.....	69
3.3.2.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	69
3.3.3 Jenis dan Sumber Data.....	70
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	70
3.3.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	71
3.3.5.1 Pengujian Validitas.....	72
3.3.5.1.1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Implementasi strategi.....	73
3.3.5.1.2 Hasil Pengujian Validitas Variabel Implementasi Desain Organisasi.....	73
3.3.5.1.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel <i>Employee engagement</i>	74
3.3.5.1.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Manajemen Kinerja.....	75
3.3.5.2 Pengujian Reliabilitas.....	76
3.3.5.2.1 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	77
3.4 Teknik Analisis.....	77
3.4.1 <i>Path Analysis</i>	78
3.5 Uji Klasik.....	78
3.5.1 Normalitas.....	78
3.5.2 Multikolinearitas.....	79
3.5.3 Heteroskedastisitas.....	80
3.6 Uji Hipotesis.....	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
4.1 Hasil Penelitian.....	83
4.1.1 Hasil Temuan di Lokasi Penelitian.....	83
4.1.1.1 Pengelola Swasta.....	84
4.1.1.2 Pengelola Pemerintah.....	86

4.1.2	Karakteristik Responden.....	87
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	90
4.1.3.1	Deskripsi Variabel Implementasi strategi.....	90
4.1.3.2	Deskripsi Variabel Implementasi Desain Organisasi.....	92
4.1.3.3	Deskripsi Variabel <i>Employee engagement</i>	94
4.1.3.4	Deskripsi Variabel Manajemen Kinerja.....	95
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	97
4.1.4.1	Uji Normalitas.....	98
4.1.4.1.1	Histogram Uji Normalitas.....	98
4.1.4.1.2	Grafik Plot Uji Normalitas.....	99
4.1.4.1.3	Nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) Uji Normalitas	100
4.1.4.2	Uji Multikolinearitas.....	101
4.1.4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	102
4.1.5	Uji Hipotesis.....	104
1.	Uji Hipotesis 1	105
2.	Uji Hipotesis 2	106
3.	Uji Hipotesis 3	107
4.	Uji Hipotesis 4	109
5.	Uji Hipotesis 5	109
4.1.5.1	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	110
4.1.5.2	Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	111
4.1.5.3	Pengaruh Total (Total Effect).....	111
4.1.5.4	Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total.....	112
4.2	Pembahasan.....	114
4.2.1	Gambaran Variabel.....	114
4.2.2	Pengaruh Implementasi strategi, Desain Organisasi, dan <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	118
4.2.3	Pengaruh Implementasi strategi dan Desain Organisasi terhadap <i>Employee engagement</i>	121
4.2.4	Pengaruh Implementasi strategi terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Employee engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi.....	122
4.2.5	Pengaruh Implementasi Desain Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Employee engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi.....	123
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	125
5.2	Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA.....		129

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal
1.1	Elemen Data Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	5
1.2	Banyaknya Usaha Objek Daya Tarik Wisata Komersial Menurut Provinsi dan Jenis Wisata.....	7
1.3	Luas Daerah Menurut Kabupaten Kota D.I. Yogyakarta 2019 dalam Kilometer Persegi.....	9
2.1	Penelitian Terdahulu yang Mendukung Variabel-variabel dalam Penelitian.....	51
3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	59
3.2	Uji Validitas Variabel Implementasi strategi.....	66
3.3	Uji Validitas Variabel Implementasi Desain Organisasi.....	67
3.4	Uji Validitas Variabel <i>Employee engagement</i>	68
3.5	Uji Validitas Variabel Manajemen Kinerja.....	68
3.6	Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	70
4.1	Perbedaan Prinsip-prinsip SDM antara Pengelola Swasta dan Pengelola Pemerintah di Kulon Progo Yogyakarta Tahun 2024.....	78
4.2	Karakteristik Responden Penelitian Karyawan Wisata Kulon Progo, Yogyakarta (2024).....	79
4.3	Skor Tanggapan Responden terhadap Variabel Implementasi strategi (2024).....	83
4.4	Skor Tanggapan Responden terhadap Variabel Implementasi Desain Organisasi (2024).....	84
4.5	Skor Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Employee engagement</i> (2024).....	85
4.6	Skor Tanggapan Responden terhadap Variabel Manajemen Kinerja (2024).....	87
4.7	Hasil Uji Multikolinearitas Model Pertama.....	91
4.8	Hasil Uji Multikolinearitas Model Kedua.....	92
4.9	Hasil Analisis Jalur Model Pertama.....	94
4.10	Hasil Analisis Jalur Model Kedua.....	95

4.11	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Hasil Pengujian Koefisien Jalur dari Determinan Substruktur 1 dan 2.....	98
------	---	----

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Tabel	Hal
1.1.	Jumlah Perjalanan Wisatawan Nusantara Berdasarkan Provinsi 2019-2022.....	7
1.2.	Presentase Jumlah Objek Daya Tarik Wisata Berdasarkan Jenisnya di Kabupaten Kulon Progo Tahun 2019.....	9
2.1.	Siklus Manajemen Kinerja.....	22
2.2.	Strategi Implementasi Sumberdaya Manusia dalam Meraih dan Mempertahankan Keunggulan Kompetitif.....	36
2.3.	Pengaruh Implementasi strategi dan Implementasi Desain Organisasi, Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh <i>Employee engagement</i> pada Usaha Wisata Alam di Kulon Progo, Yogyakarta.....	54
2.4.	Model Penelitian Pengaruh Implementasi strategi dan Implementasi Desain Organisasi, Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh <i>Employee engagement</i> pada Usaha Wisata Alam di Kulon Progo, Yogyakarta.....	55
4.1.	Posisi Skor Variabel Implementasi Manajemen (SDM) Strategi.....	84
4.2.	Posisi Skor Variabel Implementasi Desain Organisasi.....	86
4.3.	Posisi Skor Variabel <i>Employee engagement</i>	87
4.4.	Posisi Skor Variabel Manajemen Kinerja.....	88
4.5.	Histogram Uji Normalitas Model Pertama.....	89
4.6.	Histogram Uji Normalitas Model Kedua.....	90
4.7.	Grafik Plot Uji Normalitas Model Pertama.....	90
4.8.	Grafik Plot Uji Normalitas Model Kedua.....	91
4.9.	Nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) Uji Normalitas.....	100
4.10.	Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Model Pertama.....	102
4.11.	Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Model Kedua.....	102
4.12.	Kurva Uji Hipotesis 1	104
4.13.	Kurva Uji Hipotesis 2	105
4.14.	Kurva Uji Hipotesis 3	106
4.15.	Kurva Uji Hipotesis 4	108
4.16.	Kurva Uji Hipotesis 5	109

4.12. Hasil Pengujian Substruktur 2 Pengaruh Implementasi strategi, Implementasi Desain Organisasi, dan <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	112
---	-----

DAFTAR PUSTAKA

- Aall, C. 2014. *Sustainable tourism in practice: Promoting or perverting the quest for a sustainable development?*. *Sustainability*, 6(5), 2562-2583.
- Agustina, M. D. P., Kusyana, D. N. B. (2021). Memaksimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan *Employee engagement* Dan Budaya Organisasi. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2), 550-560.
- Amelia, R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Practices Human Resource Management Dan Employee Service Quality Terhadap Competitive Advantage Dimediasi *Employee engagement* Pada Jne Area Cikarang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(11), 444-452.
- Armstrong. M., Taylor. S. 2023. *Human Resource Management Practice*. United Kingdom (UK). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. 2023. Statistik Objek Daya Tarik Wisata. https://web-api.bps.go.id/download.php?f=2c0cE9U9XZaXTqzopYBlP1RsK2phanFBYitmUGlQdXNTWEFyc2hmQVpheDUyUktDSm5CbXZ4RU5EbStTc2dPSGxCU1Z0ei9RblNUeTd3NjZ5NWl1SjA2alRtQXF6Slh3Vmk0aTVydnBUOGpuVkVQWmkxLzQrVWJpeEkwTWgyalF6K2RMMzUrc0NtaUUwSDRLMUZoa21FQVBBTFo5SVR0YkFSTFplSExTeTZLL3JibXRKUmNpNE9EWG04YVZVQ2o1T3lZTDY5dFcvakp2MDJSRjBUK1MzVzIvMVQ5K0s5djZ4SktNR2l4cTYvZ3QyTmJHa mdaKzdwRzRoM3NTblc0dllUW4zODgzOGhtNlMrWUk=&_gl=1*1ha0j2b*_ga*MTI4OTU1MDA3Ny4xNjY0MzgyNzEz*_ga_XXTTVXWHDB*MTczMjQ2Mjc4NC42LjEuMTczMjQ2MzE5NC4wLjAuMA. Jakarta. (ID). [Diunduh, 2024 Januari 16].
- Badan Pusat Statistik. 2020. Statistik Objek Daya Tarik Wisata. Jakarta. (ID).
- Badan Pusat Statistik. 2020. Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kabupaten

Kota di D.I. Yogyakarta.

<https://yogyakarta.bps.go.id/statictable/2020/06/15/85/luas-daerah-dan-jumlah-pulau-menurut-kabupaten-kota-di-d-i-yogyakarta-2019.html>.

[Diunduh, 2024 Januari 16].

Badan Pendapatan Daerah. 2024. Data Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi.

https://bappeda.jogjapro.go.id/dataku/data_dasar/cetak/602-data-kinerja-dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi. [Diunduh, 2024 November 21].

Baron. A, Armstrong. M. 2007. Human Capital Management ; Achieving Added Value Trough People. London (UK). Kogan Page.

Bedagama. F. M. H., Tjahjaningsih.E. 2021. Bagaimana Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan *Employee engagement* terhadap Kinerja. Telaah Bisnis. 22(1). 2541-6790.

Budiarta, I. 2020. Strategi Efektif Meningkatkan *Employee engagement* di PT. Medco Geothermal Sarulla (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).

David. F.R. 2017. Strategic Management concepts and Cases. Amerika (US). Pearson.

Dessler. G. 2018. Human Resource Management. Amerika (US). Pearson.

Dharma. S. 2010. Manajemen Kinerja (Falsafah, Teori, dan Penerapannya). Yogyakarta (ID). Pustaka Pelajar.

Diana. S., Frianto. A. 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support dan *Employee engagement* terhadap Kinerja karyawan. 9(3). 1205-1213.

Dumalang, M. A., Tanuwijaya, J. (2023). Studi Kasus PT. Malindo Feedmill, Tbk: Pengaruh Antara Work Environment, Organizational Culture,

- Extrinsic Motivation, dan Interinsic Motivation yang di Mediasi oleh *Employee engagement* terhadap Employee Performance. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1235-1245.
- Dwiningwarni, S. S., Muliatie, Y. E., Ali, M., Alysia, A., Fadhilah, F. N., & Buana, A. S. C. (2023). Peningkatan Kapasitas Dan Manajemen Usaha Desa Wisata Pandansili Desa Ngampungan Bareng Jombang. Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR), 6, 1-7.
- Ehnert, I. 2009. Sustainable Human Resource Management. Berlin (DE). Phyca Verlag.
- Farchan, F. (2016). Teknikal manajemen Sumberdaya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*. 1(1). 2085-2487.
- Gallup. 2024. Employee Enggement Examples : The 3 Types of Employee You Have. <https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx#ite-357497> . [diunduh, 2024 September 20]
- Harwood, R.R, Carter, M.E, Gamez, R, dkk. 1993. Sustainable Agriculture and The Environment in The Humid Tropic. Washington D.C (US). National Academy Press.
- Haile.A. 2017. *Sustainable Tourism Development in Eritrea: Assessing the Potential of the Tourism Industry as an Asset to Economic Development and Poverty Alleviation in Massawa and the Dahlak Archipelago*. (Tesis pascasarjana, Royal Roads

University). <https://zlibrary.to/dl/sustainable-tourism-1>

- Harahap. M.A.K., Iswadi. U., Albashori. M.F., dkk. (2023). Efektivitas Job Design pada *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan : Studi Literatur. *Journal of Economic, Business and Accounting*. 7(1). 2597-5234.
- Hasnawati, H., Jusriadi, E., & Anggoro, Y. A. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Modal Manusia, Modal Relasional Dan Modal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 277-280.
- Hamam, S. 2023. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telkom Akses Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Hunger. J. D, Wheelen. T. L. (2002). *Strategic manajemen*. Yogyakarta (ID). Andi.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja : Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung (ID). Alfabeta.
- Kurniawan. A. W, Puspatingtyas. Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku. Yogyakarta (ID).
- Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018). Pengaruh *Employee engagement* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 82-89.

- Makmur. 2009. Teori Manajemen Strategik dalam Pemerintahan dan Pembangunan. Bandung (ID). PT Refika Aditama.
- Mondy. R. W, Martocchio. J. J. 2016. Human Resource Management. Amerika (US). Pearson.
- Mondy. W. R (2008). Human Resource Management. (ID). Erlangga.
- Muksin. A., Prananda. A. A., Fatiha. F., dkk. (2023). Meningkatkan Kinerja Organisasi Non Profit Melalui Desain Organisasi yang Inovatif dan Berkelanjutan. Neraca Manajemen, Ekonomi. 2(1). 3025-9495.
- Ningrat, B., & Suarmanayasa, I. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Objek Wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Objek Wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 6(2), 370-375.
- Noviardy. A., Aliya.S. 2020. Pengaruh *Employee engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatra Selatan). 19(3). 2655-8262.
- Mutmainah, K. (2009). Pengaruh Ketidakpastian Tugas Dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Skala Besar di Jawa Tengah). (Doctoral dissertation, Diponegoro University).

- Pardede, B. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Perceived Supervisor Support, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Employee engagement* Di Pt. Argapura (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Patmawati, P. (2021). Pengaruh Human Capital Dan Structur Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takaslar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(1), 66-91.
- Paul. S. 2003. Building a Sustainable Business. Minnesota (US). Sustainable Agriculture Research and Education (SARE).
- Payadnya. I. P. A. A., Jayantika. I. G. A. N. T. 2018. Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS. Sleman (ID). Deepublish.
- Pophal. L. G. 2000. Human Resources Book : Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis. Jakarta (ID). Prenada.
- Prakoso, A. (2024). Pengaruh Manajemen Talenta, Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi *Employee engagement* (Studi Pada Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia) (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Prastiwi, S. (2016). Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro Dalm Mengembangkan Potensi Objek Wisata Edukasi Little Teksas Wonocolo. *Publika*, 4(11).
- Pratiwi, T. V., & Yuliawati, Y. 2019. Analisis Tingkat Kepuasan Pengunjung Terhadap Kinerja Dan Tingkat Kepentingan Pengunjung Pada Objek

- Wisata Agro Hortimart Agro Center Bawen, Kabupaten Semarang.
Agrika, 13(1), 59-71
- Priyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Zifatama Publishing. Siduarjo (ID).
- Prihutami. N.D., Hubeis. M., Pusputawati. H. (2015). Strategi Human Capital Group Departement dalam Mengembangkan Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*) Studi Kasus : Unit Operasional PT Bumitama Gunajaya Agro. *Junal Aplikasi Manajemen*. 13(4). 1693-5241.
- Rahmawati, V. (2017). Pengaruh Desain Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional iii Badan Kepegawaian Negara. (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).
- Reinaldo. Y. Z., Raharja. E. 2024. Pengaruh Reward, Training, dan Empowerment terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Karyawan (Studi pada Karyawan Fungsi HSSE PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit IV Cilacap). 13(3). 2337-3792.
- Sadat, A. M., Rivai, A. K., Parlina, R., Febrilia, I., Sari, D. A. P., & Krissanya, N. (2022). Penyusunan Disain Struktur Organisasi Badan Usaha Milik Desa berbasis Potensi Ekonomi Masyarakat, Desa Wisata Edukasi Cisaat, Kecamatan Ciater, Kabupaten Subang-Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bestari*, 1(6), 481-492.
- Saputra. W. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan. 4(4). 2808-2222.
- Sondakh, P. M. N. (2016). Pelayanan, Keamanan dan Daya Tarik Mempengaruhi Minat Wisatawan yang Berkunjung ke Objek Wisata Alam Gunung

- Mahawu, Tomohon. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Sugiyono. 2015. *Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta.
- Sumiati, I., Yayan Mulyana, Y. M., & Tine RatnaPoerwantika, T. R. (2019). Desain Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung. *Jurnal Sains Dan Humaniora*, 2(1), 37-54.
- Supawetri, N. L. P. R., Purnamaningsih, P. E., & Yudhartha, I. P. D. Strategi Pengelolaan Destinasi Pariwisata Pada Objek Wisata Broken Beach Nusa Penida Kabupaten Klungkung.
- Suwandy, Yunikewati, dan Syamsudin. A. 2023. Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Strategi Sumberdaya Manusia sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Rektorat Universitas Palangka Raya). 4(2). 87-102.
- Suwatno. Priansa. D.J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung (ID). Alfabeta.
- Suwatno. Priansa. D.J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung (ID). Alfabeta.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168-176.
- Tjahjono, B. P. D. H. K., Arif Hartono, S. E., & HRM, M. (2022). Peran *Employee engagement* Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Pada

Kinerja In Role Dan Extra Role.

Tjilen, A. P., Waas, R. F. Y., Ririhena, S. W., Tambaip, B., Syahrudin, S.,

Ohoiwutun, Y., & Prihandayani, R. D. (2023). Optimalisasi potensi desa

wisata melalui manajemen pengelolaan yang berkelanjutan: Kontribusi

bagi kesejahteraan masyarakat lokal. *Nanggroe: Jurnal Pengabdian*

Cendikia, 2(6), 38-49.

Widjaja. R dan Supriyatna. E. M. Z. 2019. Pengaruh Strategi Pengembangan SDM

terhadap Kinerja Karyawan. 4(2). 63-68.

Yuniarsih. T. Suwatno. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung (ID).

Alfabeta.

Zainal, M., Yanis, M., Putra, R. A., & Muksin, M. (2023). Peningkatan

Manajemen Wisata Berbasis Teknologi Informasi di Desa Iboih, Kota

Sabang. *Wikrama Parahita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(1), 1-10.