

Pengaruh Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance

Anggun Pertiwi Tamrin

Program Studi Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesias, Bandung, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja” Pada Karyawan Pt Arthaasia Finance. (1) Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Arthaasia Finance.(2) Terdapat pengaruh positif antara *Employee Engagement* terhadap Kepuasan kerja di PT Arthaasia Finance. (3) Terdapat pengaruh positif antara Motivasi kerja terhadap *Employee Engagement* (4) Terdapat Pengaruh positif antara Motivasi Kerja , *Employee Engagemen* terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Arthaasia Finance. Dapat diketahui X1 ,X2 dan X3 berkaitan erat dengan Y sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan *employee engagemen* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arthaasia Finance. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Arthaasia Finance tetap maupun kontrak. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan. Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja” Pada Karyawan PT Arthaasia Finance.

Kata Kunci : Karyawan PT Arthaasia Finance, Motivasi Kerja, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja.

Abstrack

This study aims to examine the Effect of Work Motivation and Employee Engagement on Job Satisfaction of Pt Arthaasia Finance's Employees. (1) There is a positive influence between Work Motivation on Job Satisfaction of PT Arthaasia Finance Employees. (2) There is a positive influence between Employee Engagement on Job Satisfaction at PT Arthaasia Finance. (3) There is a positive influence between work motivation on Employee Engagement (4) There is a positive influence between Work Motivation, Employee Management on Employee Job Satisfaction of PT Arthaasia Finance. It can be seen that X1, X2 and X3 are closely related to Y, so it can be concluded that there is a positive influence between work motivation and employee management on employee job satisfaction at PT Arthaasia Finance. This research was conducted on permanent or contract employees of PT Arthaasia Finance. This research is expected to be used as input to improve. The Effect of Work Motivation and Employee Engagement on Job Satisfaction "at Pt Arthaasia Finance's Employees.

Keywords: *Employees of PT Arthaasia Finance, Work Motivation, Employee Engagement, Job Satisfaction.*

Corresponding author :

History of article. Received: Oktober 2020, Revision: Desember 2020, Published: Maret 2021

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan yang cukup mempengaruhi kinerja. Sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dan karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (2005, h.81) yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi, pengawasan yang

efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan dan perencanaan.

Employee Engagement adalah sebuah kajian dalam manajemen sumber daya manusia yang masih diteliti. Masih ada conference mengenai *Employee Engagement* yang bertaraf Internasional. Salah satu seminar mengenai *Employee Engagement* adalah *Employee Engagement & Experience summit* 2018. Hal tersebut menjadi bukti bahwa *Employee Engagement* adalah salah satu topik yang masih hangat diperbincangkan di kalangan peneliti dunia.

Employee Engagement termasuk kedalam 10 isu strategis manajemen sumber daya manusia (Sugiarsono, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement*

adalah sebuah topik yang penting untuk dibahas dan diteliti dengan berbagai macam manfaat dan fungsi dari *Employee Engagement* tersebut.

Kepuasan adalah sebuah hal yang semua manusia akan berupaya untuk mencapainya. Kepuasan adalah sebuah perbandingan antara apa yang di harapkan dengan apa yang didapatkan. Untuk mencapai kepuasan maka perbandingan tersebut harus menghasilkan apa yang didapat lebih besar dengan apa yang diharapkan. Hal ini adalah hal yang lumrah dan terjadi di berbagai aspek. Salah satu ilmu yang membahas kepuasan adalah ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dimana MSDM membahas mengenai kepuasan kerja seorang karyawan.

Jika menyamakan dengan pengertian kepuasan sebelumnya, kepuasan kerja adalah kondisi dimana seseorang mendapatkan pekerjaan yang lebih nyaman dibandingkan dengan apa yang dia harapkan sebelumnya. Untuk lebih memperjelas pengertian Kepuasan kerja maka penulis mengambil pengertian salah satu ahli dimana dia menyebutkan kepuasan adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2011).Kepuasan kerja ditunjukkan dengan berbagai hal salah satunya adalah dengan komitmen terhadap perusahaan. saat seorang karyawan terus berada dan bekerja pada perusahaan tersebut maka kita bisa menyebut bahwa karyawan tersebut sudah puas dengan pekerjaannya. Dengan kondisi ini maka kepuasan kerja bukanlah sesuatu yang bisa di pandang sebelah mata.

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal menarik untuk diteliti baik oleh HRD maupun para peneliti di institusi pendidikan tinggi berbasis ekonomi dan manajemen. Hal yang paling mendasar mengapa kepuasan kerja di identifikasi dan diteliti lebih lanjut adalah karena pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (M. & Durai, 2017). Dengan mempertahankan kepuasan kerja maka pada akhirnya kinerja baik perusahaan maupun kinerja karyawan atau individu akan tetap terjaga. Selain kinerja, kepuasan kerja juga mempengaruhi variabel yang tak kalah penting lainnya. Salah satu penelitian mengemukakan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Imam, Raza, & Ahmed, 2014) dan *Employee Engagement* (Mohd Yusof, Mohd Yusof, & Abbas, 2017), maka penting sebuah perusahaan atau bagian HRD pada sebuah perusahaan untuk meneliti mengenai kepuasan kerja karena pada akhirnya akan berdampak pada banyak hal.

PT. Arthaasia Finance adalah perusahaan pembiayaan yang tergabung dalam bisnis Finance dan solusi kendaraan dengan merk dagang ‘Asia Finance’ yang berdiri sejak sejak April 2000 dan memiliki 32 Kantor Cabang dengan 2 gerai penjualan yang tersebar di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Diakuisisi oleh Hitachi Capital Corporation pada tanggal 12 Januari 2012 dan dengan komposisi saat ini sebesar 84,98% saham oleh Hitachi Capital Asia Pacific Pte.Ltd. (HCAP) diikuti 12,88% saham oleh PT. Ambar Kejora, dan 2,14% saham oleh PT. Buana Sejahtera masing-masing secara signifikan memperkuat PT. Arthaasia Finance menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia.

Adapun Hitachi Capital sendiri merupakan mitra keuangan yang penting dari Grup Hitachi, menyediakan berbagai jenis fungsi layanan keuangan kepada Grup Hitachi dalam memberikan solusi kepada pelanggan. Diperusahaan PT Arthaasia Finance sendiri sebenarnya sudah memiliki tenaga kerja yang cukup baik jika dilihat dari keterampilan dan pengalaman kerjanya serta jenjang pendidikan yang cukup baik dalam keahliannya. PT Arthaasia Finance adalah perusahaan yang berdiri atas General Manager, Area Manager, Head Credit, Head Operation, Teller, dan Customer Service yang berpendidikan S1, D3,. Tetapi masih banyak tenaga kerja yang berpendidikan rendah dan kurangnya pelatihan bagi karyawan ini merupakan kelemahan perusahaan. Berikut adalah jumlah karyawan di PT Arthaasia Finance.

Tabel 1
Jumlah Karyawan PT Arthaasia Finance

Tahun	Jumlah Karyawan
2015	800 Karyawan
2016	960 Karyawan
2017	1280 Karyawan

Total	3040 Karyawan
Rata –Rata	1.781 Karyawan

Sumber : Data diolah (2018)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa PT Arthaasia Finance memiliki karyawan yang lebih dari 1.500 orang. Jumlah ini memang menyesuaikan dengan kebutuhan dari setiap cabang PT Arthaasia Finance. Dari data diatas terjadi penurunan jumlah karyawan dari tahun 2015 ke tahun 2016.

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi pihak PT Arthaasia Finance karena akan memberikan sudut pandang yang baru mengenai personalia dalam hal Kepuasan kerja. Hal ini akan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan Employed Engagemen dan cara mengontrol kepuasan kerja pada karyawan yang ada di PT Arthaasia Finance. Selain itu PT Arthaasia Finance manda juga akan mendapatkan pengetahuan mengenai Motivasi kerja karyawan, *Employee Engagement* dan Kepuasan kerja. Maka dari latar belakang tersebut penulis mengambil judul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagemen Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Arthaasia Finance.**”

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini anatara lain variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (Independent Variable)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi,

yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas

yang digunakan dalam penelitian ini adalah locus of control dan kepribadian.

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi

karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja. Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Arthaasia Finance. Jumlah yang dimaksud akan dijelaskan melalui tabel di berikut:

Tabel 5
Jumlah Populasi

Tahun	Jumlah Karyawan
2015	800 Karyawan
2016	960 Karyawan
2017	1280 Karyawan
Total	3040 Karyawan
Rata –Rata	1.520 Karyawan

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dan apabila instrument sudah dapat dipercaya maka akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pada penelitian kali ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus alpha atau *cronbach's alpha* (α), karena pada penelitian kali ini pertanyaan kuesioner meggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 dan rumus alpha atau *cronbach's alpha* (α) dapat dilihat sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r11	: Reliabilitas i
k	: Banyak butir
σ_t^2	: Varian total
$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varia

Untuk mengetahui jumlah varian butir pertanyaan menggunakan rumus :

$$\sigma = \frac{\sum x^2}{n} - \frac{(\sum x)^2}{n^2}$$

Keterangan:

- N : Jumlah sampel
- Σ : Jumlah varian
- X : Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

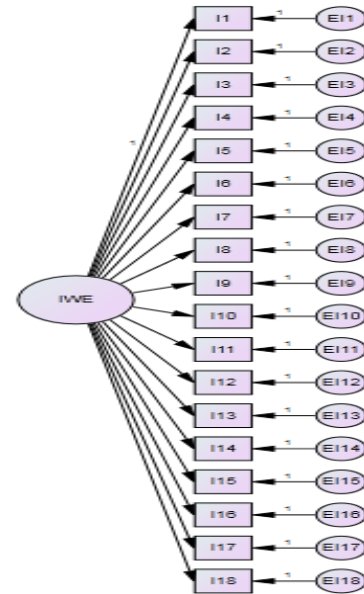
1. Jika koefisien internal seluruh item *rhitung* > *rtabel* dengan tingkat signifikan 5 % maka item pertanyaan dinyatakan **reliabel**.
2. Jika koefisien internal seluruh item *rhitung* < *rtabel* dengan tingkat signifikan 5 % maka item pertanyaan dinyatakan **tidak reliable**.

Robert M. Kaplan (1993) mengemukakan bahwa kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya tidak lebih rendah dari 0,70. Bila koefisien reliabilitas telah dihitung, maka menentukan keeratan hubungan bisa digunakan kriteria Guilford (1979), yaitu:

- Kurang dari 0,20 : Hubungan sangat kecil dan bisa diabaikan
- 0,20 - < 0,40 : Hubungan yang kecil (tidak erat)
- 0,40 - < 0,70 : Hubungan yang cukup erat
- 0,70 - < 0,90 : Hubungan yang erat (reliabel)
- 0,90 - < 1,00 : Hubungan yang sangat erat
- 1,00 : Hubungan yang sempurna

Pada penelitian kali ini dilakukan pembahasan mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagemen Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Arthaasia Finance.** Analisis data deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel – variabel penelitian yaitu diantaranya adalah :

- a. Analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja
- b. Analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan mengenai tingkat *Employee Engagemen*.
- c. Analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan mengenai tingkat Kepuasan Kerja.



Model Pengukuran Motivasi

Sumber: Data diolah (2018)

A. Pembahasan

Berdasarkan kondisi dilapangan secara obyektif tetang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagemen Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Arthaasia Finance.**, secara umum telah dapat dikatakan memberikan kepuasan, khususnya dalam memberikan dorongan semangat dan kontribusi yang kondusif dalam lingkungan pekerjaan oleh setiap karyawan PT Arthaasia Finance.

Dalam upaya meningkatkan menuju kearah perbaikan penelitian terhadap hal pokok yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu karyawan dari segi motivasi kerja, eployee. Enganggemen sehingga mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

Dalam hal ini ditemukan beberapa yang dapat ditemukan untuk dapat merumuskan suatu masalah yaitu (1) Pengaruh antara motivasi kerja terhadap Employee Engagemen pada

karyawan PT Arthaasia Finance. (2) Pengaruh antara Employee Engagemen terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Arthaasia Finance .(3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagemen Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Arthaasia Finance. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa factor Motivasi Kerja, Employee Engagemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT Arthaasia Finance merupakan satu kesatuan dan system yang tidak dapat dipisahkan. Sehingga dapat ditunjukkan hubungan antara ketiga factor tersebut dapat berhubungan yang cukup tinggi kaitannya.

Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan memerlukan pengembangan yang lebih dalam, untuk mendapatkan keabsahan suatu kesimpulan yang dapat digunakan sebagai landasan penelitian kedepannya.

Tempat dan penelitian dan responden dilakukan pada PT Arthaasia Finance cabang Karawang Kota dengan objek penelitiannya adalah Karyawan PT Arthaasia Finance yang mampu memberikan motivasi yang baik dalam mencapai proses pencapaian tujuan.

Dalam penelitian serta responden yang telah ikut berpartisipasi memberikan gambaran tentang keterbatasan penelitian yang dilakukan oleh karena itu sebelum dikaji lebih lanjut implikasi dari penelitian ini terlebih dahulu dikemukakan keterbatasan dan kelemahan yang terjadi dalam melaksanakan penelitian, adapun keterbatasan dan kelemahan yang terjadi sebagai berikut :

1. Responden menjadi objek dalam penelitian , hal ini menyebabkan terjadinya keraguan dalam merespon angket/ questioner yang diberikan.
2. Kurangnya pemahaman dan pengetahuan tentang arti dari Kompetensi.
3. Banyaknya variable yang responden enggan menjawab questioner karena merasa tidak akan mendapat keuntungan financial.
4. Keragaman latar belakang pendidikan responden akan berdampak pada persepsi konsep yang diberikan.

Daftar Putaka

<http://www.jurnal.ut.ac.id/index.php/jp/article/view/269/250>

Yunarsih. Tjutju,(2017)Kinerja Unggul Sumberdaya Manusia, Bandung, Rizkqi Press
Yunarsih. Tjutju dan Suwatno (2011) Manajemen Sumberdaya Manusia, Bandung, Universits Pendidikan Indonesia, Bandung, Alfabeta.

Mangkunegara.(2004).PerilakudanBudayaOrg anisasi.Bandung:PenerbitRefikaAditam

a..(2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Revika Aditama.

Albrecht, S. L. (2012). The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance. *International Journal of Manpower*, 33(7), 840–853.

<https://doi.org/10.1108/01437721211268357>

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.

Godkin, L. (2015). Mid-Management, Employee Engagement, and the Generation of Reliable Sustainable Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 15–28. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2149-0>

Guilford, J. P. (1979). *Psychometric Methods*. McGraw-Hill Publishing Company.

Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and*

- Behavioral Sciences*, 229, 289–297.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Handoko, H. T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (II). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Imam, A., Raza, A., & Ahmed, M. (2014). Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Employees in Banking Sector. *Research Journal of Economics & Bussiness Studies*, 3(5), 1–9.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahn, W. A., & Kahn, W. A. (2013). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (1993). *Phsyiological Testing principles, application, and issues*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Khan, K., & Abbas, M. (2013). Organizational Justice and Job Outcomes : Moderating Role of Islamic Work Ethic.
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability, 29(1), 79–93.
<https://doi.org/10.1108/02621711011009081>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21(5), 376–387.
<https://doi.org/10.1108/02621710210426864>
- M., S., & Durai, S. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*, 9(1), 117.
<https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10420>
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. ., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. USA: John Wiley & Sons.
- Maylett, T., & Warner, P. (2014). *Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Texas: Decision Wise, Inc.
- Mohd Yusof, Q. B., Mohd Yusof, N. S., & Abbas, R. (2017). the Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction in Organization; a Study in Sekolah Rendah Islam Indera Mahkota (Sri Abim), Kuantan. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(3), 46–61. Retrieved from <http://gbse.com.my/v1no3jan17/Paper-44-.pdf>
- Nurofia, F. (2009). Mengenal Employee Engagement. *Maranatha University*, 1–16. Retrieved from [http://repository.maranatha.edu/2598/1/Mengenal Employee Engagement.pdf](http://repository.maranatha.edu/2598/1/Mengenal%20Employee%20Engagement.pdf)
- Papalexandris, N., & Galanaki, E. (2009). Leadership’s impact on employee engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(4), 365–385.
<https://doi.org/10.1108/01437730910961685>
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*.

- New Jersey: NewJersey Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, K., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior* (Fifth). Irwin McGraw-Hill.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santoso, S. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- 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>
- Shafique, M. N., Haseeb, M., Ahmad, N., Khurshid, M., & Ahmad, H. (2015). The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment. *Journal of Marketing and Consumer Research Journal*, 14, 23–29. Retrieved from <http://www.iiste.org/Journals/index.php/JMCR/article/viewFile/24858/25461>
- Sugiarsono, J. (2015). 10 Isu Strategis dalam Manajemen SDM.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work : What Really Drives Employee Engagement*. California: Barret-Koehler Publisher Inc.
- Tomlinson, G. (2010). Building a culture of high employee engagement. *Strategic HR Review*, 9(3), 25–31. <https://doi.org/10.1108/14754391011040046>
- Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff : the Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5>
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. (P. Setia, Ed.). Bandung. <http://www.jurnal.ut.ac.id/index.php/jp/article/view/269/250>
- Yunarsih, Tjutju, (2017) *Kinerja Unggul Sumberdaya Manusia*, Bandung, Rizkqi Press
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno (2011) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Alfabeta.
- Mangkunegara. (2004). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- a. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Godkin, L. (2015). Mid-Management, Employee Engagement, and the Generation of Reliable Sustainable Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 15–28.

<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2149-0>