

**ANALISA PENGARUH ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU BERKAT
USAHA DI DESA PAOH CONCONG KECAMATAN SIMPANG HULU
KABUPATEN KETAPANG**

Leni Marlina

Email: leni.cs678@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Non Probability sampling*. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, Uji Realibilitas, uji validitas, uji autokorelasi, uji normalitas, uji F, dan uji *t*. *Software spss versi 22* digunakan untuk pengujian model penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam perubahan dunia yang begitu pesat telah memaksa para pelaku bisnis untuk berpikir keras agar tetap bersaing dengan pesaingnya dengan kemajuan dan kecanggihan teknologi yang berkembang pesat dewasa ini. Banyak sekali menuntut para pelaku bisnis untuk lebih keras lagi dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan untuk mampu memenangkan persaingan tersebut, setiap organisasi maupun penyedia layanan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen atau pelangganya, selain memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen kinerja karyawan juga perlu diperhatikan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen atau anggota. Hal ini juga berlaku di bidang perkoperasian seperti koperasi simpan pinjam atau *credit union*. Keberlangsungan dan keberhasilan *credit union* juga bergantung kepada kualitas, kemampuan dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dan staf dalam memberikan sebuah pelayanan. Kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik dan

berkualitas untuk anggotanya, hal ini juga bisa berpengaruh terhadap besar kecilnya permintaan pelanggan terhadap suatu jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. (Arestia, 2021).

Kepuasan seorang karyawan memberikan kinerja pelayanan atau prestasi kerja merupakan bentuk dari sebuah penilaian pelanggan terhadap tingkat layanan yang diterima pelanggan serta tingkat kepuasan kinerja yang di harapkan oleh karyawan, agar dapat meningkatkan *employee engagement* dalam sebuah koperasi simpan pinjam mampu bersaing dengan pesainya, bertahan hidup dan berkembang. Untuk itu *credit union* di tuntutan untuk mampu memberikan *employee engagement* memiliki kaitan lain dalam perilaku organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Employee Engagement

Menurut Martha I. Finney (2011:14) keterikatan karyawan adalah mendapatkan upaya absolut terbaik dari karyawan dengan membuat mereka merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Martha I. Finney (2011:3) ada enam indikator *employee engagement* adalah sebagai berikut:

1. Mempercayai misi organisasi mereka
2. Memahami kontribusi pekerjaan mereka
3. Memelukan pendisiplinan, kejelasan, kominikasi dan konsisten
4. meningkatkan kebenaran, sikap positif, fokus, dan kreatifitas
5. Dapat dipercaya
6. Menghormati manajer

Menurut Thomas (Henryhand, 2009) yang menyatakan bahwa *employee engagement* direpresentasikan sebagai hubungan dua arah antara karyawan dan organisasi dimana kedua pihak ini sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Menurut Cook (dalam Kartono, 2012:23) keterikatan merupakan sikap positif pegawai tentang organisasi, perasaanya pada organisasi dan proaktif dalam

kaitannya untuk mencapai tujuan organisasi pelanggan, kolega dan stakeholder lainnya.

Menurut Schaufeli *et al.* (2017:19) mendefinisikan keterikatan karyawan “Keadaan pikiran positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterikatan (*absorptions*)”.

Menurut Robinson (2017:20) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif yang ditampilkan seorang pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya, dimana pegawai memiliki kesadaran akan konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan pekerjaan dan efektifitas organisasi.

William A. Schieman (2009:27) mengemukakan terdapat tiga dimensi keterikatan karyawan

- a. Kepuasan
- b. Komitmen
- c. Advokasi

Kinerja karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Jacson (2013:271) Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang di hasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut khan (2018:87) kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang docapai oleh seorang selama periode tertentubiasanya dalam waktu satu tahun.

Menurut Rivai (dalam Muhamad Busro 2018:88) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan tanggung jawab dengan hasil seperti yang di harapkan.

Menurut Byars dan Rue (dalam Bintoro, 2017:105) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara Dalam (2008:67) menyatakan bahwa factor yang memepengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang mengerakan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja maksimal.

Menurut Jhon Miner (2016:195) ada empat indikator kinerja karyawan:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Kepuasan kerja

Sedangkan menurut Suparyadi (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya dilakukan dalam melaksanakan

suatu pekerjaan dengan hasil dan ganjaran yang diterima. Kepuasan kerja sendiri juga dinyatakan sebagai suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, hal tersebut ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menyukai tugasnya dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah hubungan positif karyawan dengan perusahaan itu sendiri.

Menurut Muhammad Busro (2018:112) ada empat Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut;

- a. Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan
- b. Keterbukaan dan transparasi
- c. Tangung jawab
- d. Disiplin

Sedangkan menurut sutrisno (2014: 80) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu meliputi:

- a. Faktor psikologis
- b. Faktor sosial
- c. Faktor fisik
- d. Faktor finansial

Menurut Edy sutrisno (2009:78) terdapat dua macam pengertian kepuasan kerja yaitu:

- a. Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks.
- b. Pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Wilson bangun (2012:327) kepuasan kerja adalah penilaian ke suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Robinns (2018: 101) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap namun terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang

diterima seorang pekerja dan banyak nya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

RUMUSAN MASALAH

Adapun permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut: “Bagaiman Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU Berkat Usaha Di Desa Paoh Concong Kabupaten Ketapang”’.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Pada Cu Berkat Usaha Di Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Cu Berkat Usaha Di Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang.

TEORI PENUNJANG

1. *Employee Engagement*

Menurut Martha I. Finney (2011:14) keterikatan karyawan adalah mendapatkan upaya absolut terbaik dari karyawan dengan membuat mereka merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Martha I. Finney (2011:3) ada enam indikator *employee engagement* adalah sebagai berikut:

- a. Mempercayai misi organisasi mereka
- b. Memahami kontribusi pekerjaan mereka
- c. Memelukan pendisiplinan, kejelasan, kominikasi dan konsisten
- d. meningkatkan kebenaran, sikap positif, fokus, dan kreatifitas
- e. Dapat dipercaya
- f. Menghormati manajer

Menurut Thomas (Henryhand, 2009) yang menyatakan bahwa *employee engagement* direpresentasikan sebagai hubungan dua arah antara karyawan dan organisasi dimana kedua pihak ini sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Cook (dalam Kartono, 2012:23) keterikatan merupakan sikap positif pegawai tentang organisasi, perasaanya pada organisasi dan proaktif dalam kaitannya untuk mencapai tujuan organisasi pelanggan,

kolega dan stakeholder lainnya. Menurut Schaufeli *et al.* (2017:19) mendefinisikan keterikatan karyawan “keadaan pikiran positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterikatan (*absorptions*)”. Menurut Robinson (2017:20) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif yang ditampilkan seorang pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya, dimana pegawai memiliki kesadaran akan konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan pekerjaan dan efektifitas organisasi.

William A. Schieman (2009:27) mengemukakan terdapat tiga dimensi keterikatan karyawan

- d. Kepuasan
- e. Komitmen
- f. Advokasi

2. Kepuasan kerja

Sedangkan menurut Suparyadi (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil dan ganjaran yang diterima. Kepuasan kerja sendiri juga dinyatakan sebagai suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, hal tersebut ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menyukai tugasnya dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah hubungan positif karyawan dengan perusahaan itu sendiri.

Menurut Muhammad Busro (2018:112) ada empat Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut;

- e. Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan
- f. Keterbukaan dan transparansi
- g. Tangung jawab
- h. Disiplin

Sedangkan menurut Sutrisno (2014: 80) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu meliputi:

- e. Faktor psikologis
- f. Faktor sosial
- g. Faktor fisik

h. Faktor finansial

Menurut Edy sutrisno (2009:78) terdapat dua macam pengertian kepuasan kerja yaitu:

- a. Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks.
- b. Penegrtian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Wilson bangun (2012:327) kepuasan kerja adalah penilaian ke suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Robinns (2018: 101) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap namun terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara **banyaknya** ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyak nya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

3. Kinerja karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Jacson (2013:271) Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang di hasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut khan (2018:87) kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang docapai oleh seorang selama periode tertentubiasanya dalam waktu satu tahun. Menurut Rivai (dalam Muhamad Busro 2018:88) kinerja adalah kesedian seseorang atau kelompok orang **untuk melakukan** tanggung jawab dengan hasil seperti yang di diharapkan. Menurut Byars dan Rue (dalam Bintoro, 2017:105) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara Dalam (2008:67) menyatakan bahwa faktor yang memepengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh

karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang mengerakan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja maksimal.

Menurut Jhon Miner (2016:195) ada empat indikator kinerja karyawan:

- e. Kualitas
- f. Kuantitas
- g. Penggunaan waktu dalam bekerja
- h. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan tetap CU Berkat Usaha Di Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang 35. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Di Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Non Probability sampling* yang dimana responden dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria yaitu semua responden harus karyawan tetap dan didapatkan sampel sejumlah 35 responden yang valid dan dapat diolah. Pengumpulan data menggunakan metode skala *likert* 1-5 yang mendefinisikan jawaban responden dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dan disebarakan secara fisik pada tanggal 20 juli 2019 – 27 juli 2019 di CU Berkat Usaha Di Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
CU BERKAT USAHA DI DESA PAOH CONCONG KECAMATAN
SIMPANG HULU KABUPATEN KETAPANG HASIL UJI VALIDITAS

Item	Pearson Correlation (<i>r</i> hitung)	Validitas
X1.1	0,581	Valid
X1.2	0,428	Valid
X1.3	0,483	Valid
X1.4	0,698	Valid
X1.5	0,626	Valid
X1.6	0,807	Valid
X1.7	0,614	Valid
X1.8	0,549	Valid
X1.9	0,566	Valid
X1.10	0,529	Valid
X1.11	0,458	Valid
X1.12	0,395	Valid
X2.1	0,542	Valid
X2.2	0,542	Valid
X2.3	0,578	Valid
X2.4	0,567	Valid
X2.5	0,571	Valid
X2.6	0,635	Valid
X2.7	0,570	Valid
X2.8	0,683	Valid
X2.9	0,612	Valid
X2.10	0,693	Valid
X2.11	0,542	Valid
X2.12	0,693	Valid
Y1.1	0,407	Valid
Y1.2	0,370	Valid
Y1.3	0,490	Valid
Y1.4	0,378	Valid
Y1.5	0,514	Valid
Y1.6	0,408	Valid
Y1.7	0,436	Valid
Y1.8	0,376	Valid
Y1.9	0,581	Valid
Y1.10	0,600	Valid
Y1.11	0,473	Valid
Y1.12	0,372	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diartikan bahwa R hitung dan R tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari variabel *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

2. Uji reabilitas

TABEL 2
CU BERKAT USAHA DI DESA PAOH CONCONG KECAMATAN
SIMPANG HULU KABUPATEN KETAPANG HASIL UJI
RELIABILITAS

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Employee engagement	0,742	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,752	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,700	Reliabel

Sumber Data olahan 2019

Dari hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel-variabel penelitian dapat diketahui seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh setiap variabel lebih besar dari pada 0,70. Ini membuktikan bahwa variabel yang digunakan pada kuesioner penelitian dapat diandalkan.

TABEL 3
CU BERKAT USAHA DI DESA PAOH CONCONG KECAMATAN
SIMPANG HULU KABUPATEN KETAPANG HASIL UJI F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	150.842	2	75.421	5.379	.010 ^b
Residual	448.701	32	14.022		
Total	599.543	34			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, EMPLOYEE

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3.60 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada Uji F sebesar 0,010 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka dapat dilihat bahwa model penelitian ini layak untuk diteliti.

TABEL 4
CU BERKAT USAHA DI DESA PAOH CONCONG KECAMATAN
SIMPANG HULU KABUPATEN KETAPANG HASIL Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.333	8.860		2.069
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.242	.110	.350	2.209
	KEPUASAN KERJA	.384	.132	.462	2.916

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data olaha, 2019

Berdasarkan Tabel 3.59 dapat dilihat bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai signifikan $0,006 < 0,05$.

PENUTUP

Kesimpulan

Bedasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan pada CU Berkat Usaha Di Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Dari hasil analisis, dapat dilihat bahwa Variabel *Employee Engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis, dapat dilihat bahwa Variabel Kepuasan Kerja, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Saran-saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yaitu:

1. Meningkatkan keharmonisan interaksi dengan atasan dan sesama rekan kerja.

2. Mendorong kerjasama antara karyawan CU Berkas Usaha Di Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang.
3. Pemimpin mempertahankan kebijakan yang ada, sehingga CU Berkas Usaha Di Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang tetap jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan. 2017. "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata". *Universitas Kristen Petra* Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya, AGORA Vol. 5, No.1.
- Arestia, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction of the CUG Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 5(2), 99-108.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit MEDIA GRUP.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan berorganisasi. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Juliansyah Noor. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Martha I. Finney. 2011. "*Engagement*" cara pintar membuat karyawan mencurahkan kemampuan terbaik untuk perusahaan. Jakarta: Penerbit PPM.
- Suryani dan Hendriyadi. 2015. *Metode Riset dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Penerbit Alfabeta.