

ANALISA PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK

Astriana Devi

Email: Astrianadevi03@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Non Probability sampling*. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, Uji Realibelitas, 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 budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun karyawan untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Mencapai tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus mengerti dan menghayati masalah manajemen sumber daya dengan baik.

Menurut Dessler yang dikutip oleh Widodo (2018:2) "Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan". Menurut Bohlander dan Snell yang dikutip oleh Widodo (2018:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat

mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja”.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan tersebut dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin. Dalam kinerja seorang karyawan pasti dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor. Faktor pertama yaitu Employee engagement itu sendiri. Employee engagement sangat besar pengaruhnya dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

RUMUSAN MASALAH

Adapun permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut: “Bagaiman Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak”.

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Employee Engagement terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan sangat ditentukan oleh Employee Engagement didalam suatu perusahaan. Peran Employee Engagement harus baik dan Budaya organisasi juga dinilai bermoral agar perusahaan dapat berkembang dengan baik dan dalam hal ini perusahaan juga harus mempunyai kualitas yang baik. (Arestia, 2021).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2005:15) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya

yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Yuli yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto (2005:16) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014:9) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui kebenarannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti, pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengauran.

Orang-orang yang ada dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berkaitan keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara realatif teratur.

Employee engagement mempunyai aspek-aspek seperti Vigor (semangat), dedication (dedikasi), Absorption (keterikatan). Employee engagement pada seorang karyawan pada perusahaan akan berbeda oleh dari itu, kita perlu memahami seberapa baik Employee Engagement seorang karyawan pada suatu perusahaan.

1. *Employee engagement*

Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Karyawan yang engaged memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, memiliki rasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi di mana dia bekerja dan mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dalam organisasi.

Menurut Robinson yang dikutip oleh Kartono (2004:20) juga mendefinisikan employee engagement 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 efektivitas organisasi. Menurut Cook yang dikutip oleh Kartono (2012:23) mendefinisikan *employee engagement* merupakan sikap positif pegawai tentang organisasi, perasaannya pada organisasi dan proaktif dalam kaitannya untuk mencapai tujuan organisasi bagi pelanggan, kolegan dan stakeholder lainnya. Menurut Fleming yang dikutip oleh Kartono (2007:22) dari penelitian Gallup, mendefinisikan bahwa employee engagement merupakan kemampuan menangkap kepala, hati dan jiwa dari pegawai untuk menanamkan keinginan agar organisasinya dapat mencapai kesuksesan karena individu merasa terikat baik secara emosional, maupun sosial, dan bahkan secara spiritual sesuai dengan misi, visi dan tujuan organisasi.

Menurut Finney (2011:14) Keterikatan karyawan adalah mendapatkan upaya absolut terbaik dari karyawan dengan membuat mereka merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Schaufeli yang dikutip Kartono (2002:19) mendefinisikan keterikatan sebagai “keadaan fikiran positif yang ditandai dengan semangat (*Vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keterikatan (*absorptions*). Menurut Marta (2011:3) karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya ada dimana-mana. Dan mereka memiliki sifat umum berikut ini:

- a. Karyawan yang memiliki keterikatan mempercayai misi organisasi mereka.
- b. Karyawan yang memiliki keterikatan menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar.
- c. Karyawan yang memiliki keterikatan tidak memerlukan pendisiplinan, mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi, dan konsistensi.
- d. Karyawan yang memiliki keterikatan selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas, dan daya tahan.
- e. Karyawan yang memiliki keterikatan dapat dipercaya dan mereka saling percaya satu sama lain.
- f. Karyawan yang memiliki keterikatan menghormati manajer mereka.
- g. Karyawan yang memiliki keterikatan mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka. Karyawan yang memiliki keterikatan merupakan sumber tetap ide-ide yang berat.
- h. Karyawan yang memiliki keterikatan akan memberikan yang terbaik kepada anda.

Secara lebih rinci, Schaufeli (dalam Kartono,2002:19) menjabarkan indikator-indikator employee engagement sebagai berikut:

a. *Vigor*/semangat

Mencerminkan kesiapan untuk mengabdi upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus enerjik saat bekerja dan cenderung untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dipekerjakan, dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*/dedikasi

Ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, inspirasi, dan kebanggaan. Pengorbanan tenaga, waktu demi keberhasilan suatu usaha untuk mencapai tujuan.

c. *Absorption*/keterikatan

Ditanda dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan penuh konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, waktu terasa begitu cepat, dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku-perilaku individu dan anggota yang memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Pearce dan Robinson yang dikutip oleh Emron,Yohny,Imas (2016:119) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi”. Menurut Edgar yang dikutip oleh Emron, Yohny, Imas (2016:119) mengemukakan bahwa “Budaya adalah pola menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi secara internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berfikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut”.

Menurut Emron,Yohny,Imas (2016:131) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif/kuat dan untuk mencapai itu perlu pemenuhan-penuhan sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistik. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisiensi.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi koordinasi yang efektif dengan keterlibatan para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

3. Kinerja

Menurut Dessler yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto (2017:4) “Manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.” Menurut Armstrong yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto (2017:3) “Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim”. Menurut Emron, Yohny dan Imas (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:8) secara umum manajemen kinerja memiliki tiga tujuan yaitu:

a. Tujuan strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem feedback terhadap kinerja pegawai.

b. Tujuan Administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, pengajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.

c. Tujuan pengembangan

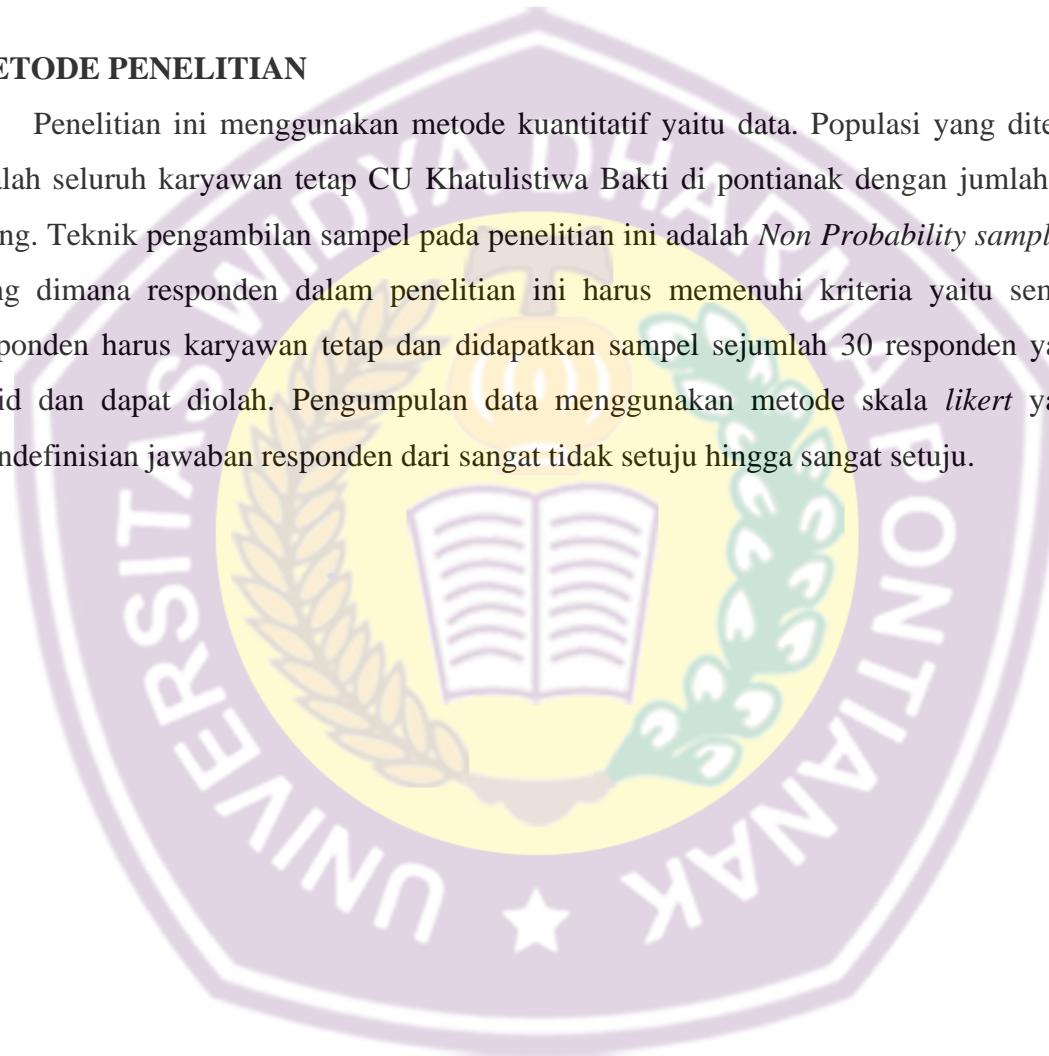
Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dibidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

d. Tujuan khusus manajemen kinerja

Memperoleh peningkatan kinerja suistainable, meningkatkan motivasi karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan tetap CU Khatulistiwa Bakti di pontianak dengan jumlah 30 orang. 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 30 responden yang valid dan dapat diolah. Pengumpulan data menggunakan metode skala *likert* yang mendefinisikan jawaban responden dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.



PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
HASIL UJI VALIDITAS

Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
X1.1	0,538	0,361	Valid
X1.2	0,398	0,361	Valid
X1.3	0,716	0,361	Valid
X1.4	0,388	0,361	Valid
X1.5	0,592	0,361	Valid
X1.6	0,578	0,361	Valid
X2.1	0,452	0,361	Valid
X2.2	0,436	0,361	Valid
X2.3	0,569	0,361	Valid
X2.4	0,522	0,361	Valid
X2.5	0,668	0,361	Valid
X2.6	0,519	0,361	Valid
X2.7	0,546	0,361	Valid
X2.8	0,526	0,361	Valid
X2.9	0,615	0,361	Valid
X2.10	0,617	0,361	Valid
Y1.1	0,550	0,361	Valid
Y1.2	0,494	0,361	Valid
Y1.3	0,404	0,361	Valid
Y1.4	0,563	0,361	Valid
Y1.5	0,632	0,361	Valid
Y1.6	0,498	0,361	Valid
Y1.7	0,628	0,361	Valid
Y1.8	0,573	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diartikan bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari variabel *employee engagement*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

2. Uji reabilitas

TABEL 2
CU KHATULISTIWWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Employee engagement	0,856	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,802	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,811	Reliabel

Sumber Data olahan 2020

Dari hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel-variabel penelitian dapat diketahui seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap realibel. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh setiap variabel lebih besar dari pada 0,800. Ini membuktikan bahwa variabel yang digunakan pada kuesioner penelitian dapat diandalkan.

TABEL 3
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	52,868	12,121	,000 ^b
	Residual	27	4,362		
	Total	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Employee_Engagement

Sumber : Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada Uji F sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka dapat dilihat bahwa model penelitian ini layak untuk diteliti.

TABEL 4
CU KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK
UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13,803	4,421		6,122	,004
Employee_Engagement	,350	,160	,386	6,486	,000
Budaya_Organisasi	,274	,127	,381	12,486	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai

signifikan $0,000 < 0,05$, dan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab 3 sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *employee enggagement* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Berdasarkan uji deskripsi diperoleh jawaban yang tinggi pada indikator-indikator *employee enggagement* dan budaya organisasi, dikarenakan karyawan memiliki sikap yang positif, memiliki ikatan dengan perusahaan dan selalu bekerja sama dalam mengatasi suatu masalah untuk memajukan perusahaan.
2. Variabel *employee enggagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Berdasarkan uji deskripsi dimana responden memberikan jawaban yang tinggi pada indikator-indikator variabel *employee enggagement*, dikarenakan karyawan memiliki sikap positif dan fokus dalam bekerja di perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai target dan tujuan.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Berdasarkan uji deskripsi responden memberikan jawaban yang tinggi pada indikator-indikator budaya organisasi, dikarenakan karyawan memiliki sikap yang sopan, ramah dan terbuka terhadap anggota, sehingga anggota menilai karyawan baik dalam bekerja.

B. Saran

1. Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak harus meningkatkan sikap *employee enggagement* karyawan dengan cara mengajarkan karyawan berfikir positif, memberi semangat kerja, dedikasi dan membuat keterikatan karyawan dengan perusahaan agar karyawan selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas, dan daya tahan terhadap perusahaan.

2. CU Khatulistiwa Bakti di Pontianak harus meningkatkan sikap budaya organisasi karyawan dengan cara membentuk kepribadian karyawan agar bersifat ramah, sopan, terbuka dan peka terhadap apa yang dilakukan, melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi koordinasi yang efektif dengan keterlibatan para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
3. Untuk penelitian lebih lanjut, diharapkan dapat menambah variabel baru untuk melengkapi hasil dari penelitian ini. Sehingga penelitian dapat bermanfaat dan berguna untuk masukan-masukan bagi Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Wahyu Handoko, Roy Setiawan. 2017. "Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Tirta Rejeki Dewata". *e-Jurnal Program Manajemen Bisnis*. Universitas Kristen Petra, Vol 5, No 1.
- Ari Cahyono. "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri". *E-jurnal Ilmu Manajemen. REvitalisasi*. Vol 1 No 1. Hal 283-295
- Biyanto Daru Bicaksono, Siti Rahmawati "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor". *E-Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol 10.No 2.133-146.
- Bintoro, M.T, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Berorganisasi*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- 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.

Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi keseembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.

Shindie Aulia Joushan, Muhammad Syamsun, Lindawati Kartika “Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Area Bekasi”. *e-Jurnal Departemen Manajemen FEM Institut Pertanian Bogor*. Vol 13. No 4. Hal 699-701

Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparno Eko Widodo. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

