

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PINRANG

Zulfikar, Saban Echdar, Zainuddin Mustapa

Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: zsoel51@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan dan komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan maupun pelayanan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan terencana. Kepuasan kerja pegawai memiliki peranan yang sangat strategis di dalam perusahaan, karena kepuasan kerja pegawai berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang

rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, pegawai menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Hal ini, yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (William dan Setiawan, 2013).

Rendahnya kepuasan kerja pada pegawai seringkali ditemukan di Indonesia. Salah satu dampak dari rendahnya kepuasan kerja yaitu hilangnya semangat kerja yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja. Kepuasan kerja sangat diperlukan baik secara theoretical maupun practical karena berkaitan dengan perasaan individu atas hasil kerja yang telah diperoleh Gianakis (dalam Akbar, 2011). Selain rendahnya kepuasan kerja pegawai, Tella (2012) menjelaskan bahwa tingginya kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan, karena pada dasarnya seorang pegawai membutuhkan pengarahan yang baik dalam pelaksanaan kerja. Pengarahan ini yang dianggap penting karena akan berdampak pada kinerja yang optimal sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk keberlangsungan pelaksanaan kerja. Sedangkan Judge, Hanisch dan Drankoski (dalam Oraman, 2011) mendukung penelitian Cranny. penelitian tersebut menyarankan bahwa pemimpin atau manajer sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mengetahui aspek dalam suatu organisasi yang dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja pegawai. Aspek tersebut dapat bermanfaat jangka panjang bagi organisasi dan pegawai. Kepuasan kerja tidak terlepas pada sistem manajerial yang optimal, dalam hal ini aspek kepemimpinan berperan penting pada sistem manajerial yang dilaksanakan. Berbagai pertanyaan tentang kepemimpinan telah lama menjadi topik yang populer, tetapi penelitian secara ilmiah baru dimulai setelah abad kedua puluh (Yulk, 2011). Sedangkan menurut Griffin (2011) pemimpin dapat memainkan peranan penting dalam penataan lingkungan kerja, memberikan informasi dan umpan balik kepada pegawai.

Menurut Anoraga (2012), pemimpin memiliki tugas untuk dapat memotivasi pegawai dalam mencapai kepuasan kerja. Seperti yang pernah diteliti oleh Griffin, et.al., (2011) dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasi pemimpin terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut terbukti bahwa dorongan atau motivasi dari pemimpin memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Tetapi dampak motivasi dari pemimpin terhadap kepuasan kerja melemah ketika tim kerja dalam organisasi tersebut berada pada tingkat yang tinggi. Menurut Bass (2011) salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak dikembangkan dalam 20 tahun terakhir ini yaitu kepemimpinan transformasional. Selain kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja telah menjadi salah satu segmen yang banyak diteliti dalam bidang manajemen dalam kaitannya dengan profesi yang berbeda Ayub dan Rafif (2011). Menurut Oraman (2011) motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang dapat membuat pegawai untuk bekerja lebih baik, efektif, efisien dan bahagia dalam mengerjakan tugas. Motivasi juga dapat dipahami sebagai stimulus yang mendorong pegawai untuk mengerjakan setiap tugas yang diberikan (Tella, 2012).

Ayub dan Rafif (2011) menyatakan bahwa perusahaan harus menyadari bahwa fokus manusia menjadi jauh lebih penting bagi kelangsungan hidup organisasi, dan bahwa keunggulan bisnis hanya akan dicapai ketika pegawai senang dan termotivasi oleh pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Oraman (2011) mengatakan bahwa dalam perusahaan motivasi merupakan stimulus batin yang memungkinkan karyawan untuk mampu berkonsentrasi pada tujuan perusahaan yang efektif. Tella (2012) dalam

penelitiannya meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membentuk individu untuk menjalankan tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan. Pada penelitiannya, Tella (2012) menjelaskan korelasi yang ada dalam penelitian ini antara motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Chess (dalam Tella, 2012) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi merupakan orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya Anoraga (2012).

Menurut Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2013) seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

- (1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,
- (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
- (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Oleh karena itu, seseorang yang memiliki rasa komitmen pada organisasinya akan terlihat pada ciri-ciri yang menunjukkan komitmen pada organisasi, seperti ciri-ciri yang telah disebutkan. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan perilaku kerja, yaitu kinerja yang optimal, melibatkan hubungan yang aktif terhadap perusahaan dan akan tetap setia pada organisasinya. Sehingga tujuan suatu perusahaan tercapai dengan baik begitu pula sebaliknya komitmen organisasi yang rendah akan berdampak pada meningkatnya keluar masuk pegawai dan prestasi kerja pegawai akan menurun. Berdasarkan fenomena dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti merasa sangat tertarik untuk meneliti kepuasan kerja pegawai dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang dari aspek gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi aparatur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antarvariabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 17 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Hasil uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	3,012	0,001
X1	2,412	0,000
X2	2,105	0,000
X3	3,303	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 17 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	273.494	3	11,345	0,000
Residual	150,673	29		
Total	426,167	41		

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 Uji hasil beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X1	0,160	0,000
X2	0,249	0,000
X3	0,668	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 17 diketahui bahwa nilai thitung variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,412 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 26$. yang ditentukan t tabel sebesar 2,060. Oleh karena thitung sebesar 2,412. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,060 yang berarti variabel kepemimpinan transformasional signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang .

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 17 diketahui bahwa nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 2,105 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 26$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,060. Oleh karena thitung sebesar 2,105 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,060 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang .

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 17 diketahui bahwa nilai thitung variabel komitmen organisasi sebesar 3,303 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 26$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,060. Oleh karena thitung sebesar 3,303 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,060 yang berarti variabel komitmen organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang .

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui Fhitung sebesar 11,34 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $= 0,05$ atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 34$ dan ditentukan nilai Ftabel = 2,70. Oleh karena nilai Fhitung sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 11,34 lebih besar dari F tabel = 2,70 atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian M. Isa Ansari, (2002) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan

transformatif, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang adalah variabel komitmen organisasi (X3).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang , dimana $t_{hitung} = 2,412 > t_{tabel} = 2,060$ Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang , dimana $t_{hitung} = 2,105 > t_{tabel} = 2,060$. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang , dimana $t_{hitung} = 3,030 > t_{tabel} = 2,060$. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 11,34, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) profesionalisme, etika profesi dan komitmen organisasi secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan transformatif, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang adalah variabel komitmen organisasi (X3).

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2012). The impact of organizational commitment on job: a study of employees at Nigeria Universities. *Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 2162-3058.
- Akbar, D.S. (2011). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Allen, N.J., & Mayer, J.P. (2010). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, Natalie J, John P. Meyer. (2011). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1 No. 1
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84-93.
- Anoraga, Pandji. (2012). Psikologi kepemimpinan. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. (2012). Psikologi kerja. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Aritonang. (2011). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformatif terhadap budaya organisasi. Tesis. Fak. Psikologi UI Depok.
- Avolio, B.J., & Bass, B.M. (2014). Re-examining the components of transformational and transaksional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.

- Ayub, N., & Rafif, A. (2011). The relationship between work motivation And job satisfaction. *Pakistan Business Review*, 332-347.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2011). *Transformational leadership*, (2nd ED). New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.
- Bisen. B., & Priya. (2010). *Industrial psychology*. New Age International (P) Limited, Publishers.
- Chang, S.C., & Lee, M.s. (2012). A Study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employee, job satisfaction. *Emerald the Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Farrel, M.A. (2010). Developing a market-oriented learning organization. *Australian Journal of Management*, 25(2), 201-203.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Ghufron, M.N., Risnawita, R.S. (2011). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2015). *Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work* 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Griffin, M.A., & Malcolm, G.P., & Michael, A.W. (2011). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of organizational behavior*, 537-550.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Hezberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Claveland: World Publishing Company.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C & Curphy, G.J. (2014). *Leadeship: Enhancing the lesson of experience*, (6th ed). New York. McGraw-Hill.
- Imanda, NS. (2012). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*, 1(1), 1-8.

- Jex, M.S. (2012). Organizational psychology a scientist-practioner approach. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 104-116.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 15-26.'
- Lumely, M.E.J., Coetzee.R. Tladinyane & Ferreira. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employee in the information technology environment. Southern Africa Business Review, 15(1), 65-74.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR), 1(3), 250-259.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2011). Human resource management. 10th ed.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 27-39.
- Mcshane, S.I & Glinow, M.A.V. (2013). Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution. New York. Mcgraw-Hill.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 01-14.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 84-93.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 84-93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 86-97.
- Munandar, A.S. (2011). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI-Press.
- Novianti. L. (2012). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 108-122.
- Oraman, Yasmin. (2011). Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees (electronic version). African Journal of Business Management. 5(8), 3361-3368.

- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A & Astuti, E.S. (2012). The Influence of Leadership style, motivation, Burnout to wards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific research*, 2(9), 8833-8842.
- Robbins, S.P., & Judge. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Rogelberg, Steven G. (2012). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. California: SAGE Publications.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 72-83.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Sopiah. (2014). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Spector, Paul, E. (2012). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.
- Tella, C.O., & Popoola, S.O. (2012). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research Libraries in Oyo state, Nigeria (electronic version). *Library Philosophy and Practice*.
- Thamrin, H.M. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(1), 566-572.
- Umar. Jahja. (2010). *Personality need, kepuasan & prestasi kerja*. Ciputat Tangerang Selatan: UIN-Press.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.
- William. T. & Setiawan. R. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT. CB Capital. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-18.
- Yulk, Garry. (2011). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.