

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR

Wahyu Fadhyllah^{*1}, Muhammad Idris², Asri³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹wahyubpka@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,

³drasriwawo01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar dengan mengambil 46 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. secara parsial komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen dan Kinerja.

Abstract

This research was intended to determine the effect of leadership, motivation and commitment on employee performance. This research was conducted at Financial and Asset Management Agency of Makassar City by taking 46 employees as the research sample. The results of this research indicate that partially, leadership has no significant effect on the performance of the employees of the Financial and Asset Management Agency of Makassar City. Partially, motivation has a significant effect on the performance of the employees of the Financial and Asset Management Agency of Makassar City. Partially, commitment has no significant effect on the Employee Performance of the Financial and Asset Management Agency of Makassar City. Simultaneously leadership, motivation and commitment have a positive and significant effect on employee performance at the Financial and Asset Management Agency of Makassar City. Partially shows that the motivation variable has the most dominant influence on employee performance at the Financial and Asset Management Agency of Makassar City.

Keywords: Leadership, Motivation, Commitment and Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik organisasi swasta, sosial, maupun pemerintah. Segala proses yang diperlukandalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik daripengambilan keputusan, hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dariunsur sumber daya manusia. Jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan meningkat, yang menuju pada pencapaiantujuan dan sasaran yang diinginkan. Keberhasilan organisasi dinilai dari suksesnya organisasidalam mencapai tujuan dan sasaran serta pencapaian visi dan misi. (Handoko, 2008) Pencapaiantujuan organisasi, merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana menurut Pasolong (2008), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah: kemampuan, motivasi, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan tujuan, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Alwi (2008) bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui komitmen kerja yakni bentuk loyalitas lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Mengacu dari teori tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti hanya menfokuskan pada tiga faktor saja yakni: kepemimpinan, motivasi dan komitmen kerja, karena ketiga variabel ini menjadi fokus permasalahan yang ada pada instansi yang diteliti.

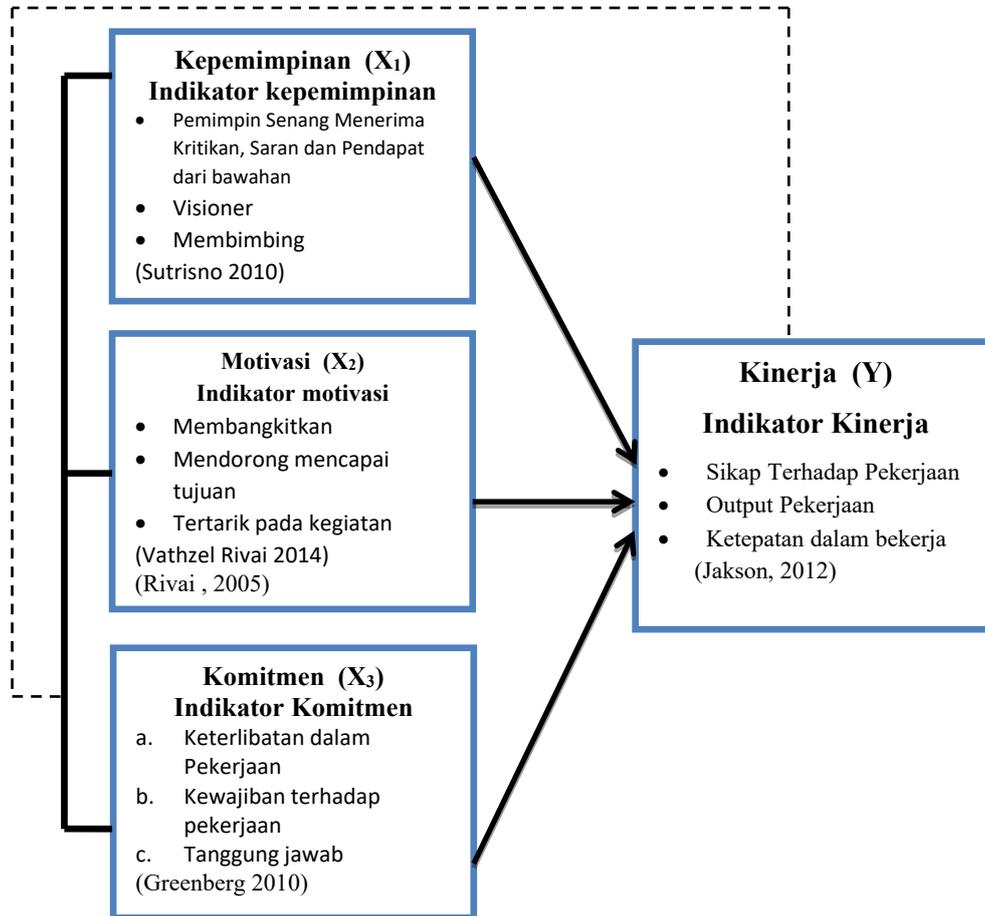
Kepemimpinan, motivasi dan komitmen kerja saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja pegawai (Suwatnodkk, 2011), hal ini disebabkan karena pemimpin dapat menggerakkan orang/personil kearah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik. Disamping faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi adalah faktor yang penting dalam organisasi, hal ini disebabkan karena menurut Ardana (2012) bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan uraian tugas dan pengarahan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada hakekatnya secara internal dan eksternal untuk mengarahkannya dan semua itu sangat bergantung kepada ketentuan sang manajer.

Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja samabagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Selain motivasi, maka komitmen kerja mempengaruhi pencapaian kinerja, dimana menurut Alwi (2008) bahwa komitmen kerja memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku

Pentingnya kepemimpinan, motivasi dan komitmen kerja sangat perlu diketahui dan diterapkan pada setiap organisasi, khususnya pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Sebagai instansi yang membantu dan mendukung kelancaran tugas walikota dalam melaksanakan kebijakan daerah yang bersifat spesifik khususnya di bidang administrasi keuangan daerah untuk menyelenggarakan kegiatan pengelolaan keuangan daerah dan aset daerah, maka perlu dituntut kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu salah satu cara yang dilakukan dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan menganalisis faktor kepemimpinan, motivasi dan komitmen kerja pegawai khususnya pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar, hal ini disebabkan karena kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan melalui komitmen kerja pegawai.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Diduga Kepemimpinan (X¹) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.
2. Diduga Motivasi (X²) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.
3. Diduga Komitmen (X³) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.
4. Diduga Kepemimpinan (X¹), Motivasi (X²) dan Komitmen (X³) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.
5. Diduga Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif komparatif yaitu analisis yang menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, situasi dan variabel yang timbul pada objek penelitian, berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian membandingkannya dengan kondisi, situasi ataupun variabel yang diterapkan oleh objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2020 – Februari 2021. dengan sampel penelitian sebanyak 46 (empat puluh enam) orang yang berstatus pegawai negeri sipil.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.430	4.295		3.360	.002		
	KEPEMIMPINAN (X1)	.022	.109	.029	.205	.838	.594	1.682
	MOTIVASI (X2)	.546	.168	.502	3.253	.002	.503	1.987
	KOMITMEN (X3)	.195	.117	.245	1.667	.103	.553	1.807

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,430 + 0,022X_1 + 0,546 X_2 + 0,195X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 14,430 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan Kinerja Pegawai, maka tingkat Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar adalah sebesar 14,430 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1), koefisien bernilai positif sebesar 0,022. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kepemimpinan, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,022 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepemimpinan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,022 satuan dengan asumsi X2, dan X3 tetap.

- c. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2), koefisien bernilai positif sebesar 0,546. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor motivasi, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,546 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Motivasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,546 satuan dengan asumsi X1, dan X3 tetap.
- d. Koefisien regresi variabel Komitmen (X3), koefisien bernilai positif sebesar 0,195, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Motivasi akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,195 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Komitmen sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,195 satuan dengan asumsi X1, dan X2 tetap.

Pengujian hipotesis secara parsial

- 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,0838 > 0,05$, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.
- 2. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar
- 3. Pengaruh komitmen terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar , berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,103 > 0,05$, maka disimpulkan H3 ditolak, artinya komitmen berpengaruh positif tapi tidak signifikan atau berpengaruh nyata terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.085	3	59.695	13.771	.000 ^b
	Residual	182.067	42	4.335		
	Total	361.152	45			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X3), KEPMEMIMPINAN (X1), MOTIVASI (X2)

Berdasarkan table diatas, didapatkan nilai F statistik sebesar 13,771 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704	.496	.2082	2,154

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,496, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan(X_1), motivasi (X_2), dan komitmen(X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,496 atau 49.6% variansi Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan(X_1), motivasi (X_2), dan komitmen(X_3). Sedangkan sisanya sebesar 50,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Hasil temuan untuk variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, artinya kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar tidak mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan Kinerja pegawai. Fakta empiris menunjukkan bahwa tidak signifikanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai disebabkan karena penempatan posisi kepemimpinan tidak didasarkan pada kemampuan atau kompetensi yang ada pada seseorang, bukan sebagai persyarat utama, tetapi melainkan berdasarkan pada aspek kedekatan kepada topleader atau kedekatan dengan berbagai macam kepentingan.

Hasil analisis parsial terhadap Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan motivasi pegawai memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan

Kinerja.

Pengaruh komitmen terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,103 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Berdasarkan fakta empiris menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar salah satu penyebabnya adalah masih adanya pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak mengutamakan loyalitas dalam bekerja kepada organisasi, tetapi lebih mengedepankan loyalitas kepada pimpinan, sehingga ketika terjadi pergantian pimpinan mengakibatkan peningkatan kinerja menjadi stagnan, karena pegawai akan melakukan adaptasi baru dengan kepemimpinan yang ada, hal ini tentu memberikan pengaruh yang tidak baik terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F statistik sebesar 13,771 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B pada variabel motivasi yang paling tinggi yaitu sebesar 0,502 di bandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu kepemimpinan sebesar 0,29 dan komitmen sebesar 0,245. Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa teori motivasi yang di kemukakan oleh *robins* bahwa motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Ini berarti bahwa kepemimpinan belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar . Ini berarti bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Ini berarti bahwa komitmen belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan

kepemimpinan, motivasi dan komitmen mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai.

5. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin termotivasi pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

SARAN

1. Perlu lebih mempertahankan dan meningkatkan lagi motivasi pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar agar Kinerjanya semakin meningkat juga.
2. Perlunya memperhatikan aspek kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar agar indikator kepemimpinan yang ada pada penelitian ini lebih ditingkatkan lagi agar memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
3. Perlu memperbaiki komitmen agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga Kinerjanya semakin meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Asri, S.Pd., M.Pd dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada segenap Pimpinan, Bapak/Ibu dosen dan staf Program Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah membina penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Faslah, Rony. 2010. "Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention Pada Pegawai". Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol VIII, No. 2.
- Witasari, Lia. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention". Tesis. Semarang: Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Ali, Nazim. 2013. Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention. Journal of Managerial Sciences. Vol. II, No. 2.
- Andini, Rita. 2014. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention": Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Magister Manajemen. Universitas Diponegoro
- Novliadi, F. 2012. "Intensi Turnover Pegawai Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja". Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Panchak, Patricia. <https://www.industryweek.com/> May 1, 2015
- Ifle, Tom Martin Charles. 2016. <https://www.tommcfle.com/penelitian-tentang-employee-engagement/>

- Harry N., Antonius M Claret Hermawan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, status/pengakuan, dan kesempatan berkembang terhadap tingkat employee Engagement pada Pegawai Universitas Sanata Dharma. Magister Manajemen Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.
- Bakker, A. B., & Leiter M. P. (2010). Work Engagement: A handbook of essential theory and research. New york: Psychology Press.
- Cook, S. (2012).
The essential guide to employee engagement: Better business performance through staff satisfaction. London, UK:Kogan Page.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2012). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A metaanalysis. Journal of applied Psychology,.
- Hasibuan, Malayu SP, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kotler, Philip and Gary Amstrong, 2012. Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Manning, G dan K. Curtis, 2003. The art of Leadership. New York : McGrawHill.
- Martoyo, Susilo, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFPE.
- Maslow, Husein. 2012. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Miftah Thoha, 2003. Perilaku Organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Octaviana, Ariefiantoro, 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang. Semarang: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Robbins dan Judge, 2011. Perilaku Organisasi. Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary, 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robins, 2012. Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sari, dkk, 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Makassar: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Sutrisno, Edi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, Priansa, Juni, Donni, 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Widyatmini, dan Luqman Hakim, 2014. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Jurnal Ekonomi Bisnis No.2 Vol.13.

Winardi, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.

Winardi, 2002. Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: PT.Grafindo Persada.

Veithzal, Rivai, Sagala Jauvani, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed). Jakarta : Rajawali Pers.