


**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT
PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS I MOLAWE**

Sorindra^{*1}, Abd. Azis Muthalib², Nofal Supriadin²

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

Corresponding Author: alfikrizaki18@gmail.com

<p>Info Article Received : 11 Maret 2023 Revised : 09 April 2024 Accepted : 01 Mei 2024 Publication : 31 Mei 2024</p>	<p>Abstract: <i>This study aims to determine and analyze the influence of leadership, work motivation, and employee engagement on employee performance at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe. The sample in this study consists of all employees at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe, totaling 54 individuals. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) Leadership, work motivation, and employee engagement have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe. (2) Leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe. (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe. (4) Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance at the Office of Class I Port Operator Unit in Molawe.</i></p>
<p>Keywords: <i>Leadership, Work Motivation, Employee Engagement, Employee Performance</i></p> <p>Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Employed Engagement, Kinerja Pegawai</p>	<p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan <i>employeeed engagement</i> terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe yang berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan, motivasi kerja dan <i>employed engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. (4) <i>Employed engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.</p>
<p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM juga sebagai faktor sentral suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus manusia. Oleh karena itu, manusia juga merupakan faktor strategis pada semua kegiatan institusi atau organisasi. Tidak heran jika SDM handal memakai terminologi human capital di suatu organisasi sehingga organisasi sadar bahwa karyawan sebagai suatu SDM memiliki nilai investasi yang besar, dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada.

Manusia berkualitas adalah mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai kinerja yang tinggi hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan kinerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Kinerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi ditunjukkan dengan keseriusan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019:94). Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh kinerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya kinerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya. Menurut Dessler (2020:4) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global.

Kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2019:156). Menurut Handoko (2020:193) pengertian

kepuasaan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja didefinisikan dengan “hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya” (Hariandja, 2020:290).

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Pemimpin yang baik harus memiliki sikap kepemimpinan dalam organisasi. Pimpinan dan kepemimpinan yang dimiliki mempunyai manfaat strategis yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemimpin yang dapat menjadi panutan dan teladan bagi pegawai yaitu pimpinan yang mampu menggerakkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya pemimpin yang hanya dianggap oleh pegawai sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan dalam memimpin, akan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi rendah, hal ini dikarenakan pimpinan tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Yukl (2014:18) mengemukakan kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk memberikan pengaruh yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di organisasi. Dalam organisasi, kepemimpinan merupakan faktor yang penting karena pemimpinlah yang dapat menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk menggapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Pegawai harus dipengaruhi oleh pimpinan agar dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif, karena tercapainya tujuan secara efektif sangat tergantung pada kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai oleh I'jaz (2022) dan Wiguna (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Srutiningsih (2023) yang menemukan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkat lakunya (Handoko, 2020:124). Siagian (2020:79) lebih lanjut menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi tercapainya tujuan. Tercapainya semua tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi anggota organisasi.

Hafidzi dkk (2019:12) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2020:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Bangun (2019:312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Dapat dikatakan, motivasi kerja merupakan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku positif yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Karena itu motivasi positif yang dialami pegawai merupakan dorongan yang dapat membangkitkan gairah, semangat kerja pegawai, motivasi juga sebagai salah satu kebutuhan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai oleh Hidayah (2023), Pambudia dan Utomo (2023), Sukma, *et.,al* (2023) dan Mardianti (2023), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Sudarso, *et., al* (2023) dan Buulolo, *et., al* (2023) yang menemukan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *employed engagement*. Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker (2002) engagement didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikan dengan vigor, dedication, dan absorption. Vigor dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. Dedication ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang, dan yang terakhir absorption ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

Kata engage memiliki berbagai makna dan banyak peneliti yang memiliki pengertian berbeda mengenai engagement (Albrecht, 2010). Ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa

terdorong untuk berbuat daripada hanya diam. Inilah bagian dari engagement (Kahn, 1990). Employee engagement adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Kahn, 1990; Albrecht, 2010).

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh *employed engagement* terhadap kinerja pegawai oleh Aldira dkk (2024) Azmy dkk (2024) dan Hizkia dkk (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employed engagement* terhadap kinerja pegawai. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Kurniawan dan Kusumawardani (2024) dan Firdausi dan Wajdi (2024) yang menemukan *employed engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan hasil temuan penelitian tersebut memberikan celah untuk melakukan pengujian kembali antara pengaruh *employed engagement* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan atas fenomena empirik dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe masih cukup rendah. Pada dasarnya penurunan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dapat kita sinyalir bahwa manajemen organisasi tidak tertata dengan baik yang dampaknya akan mengganggu pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dapat kita lihat adanya sebagian pegawai memperlihatkan rendahnya disiplin kerja yang dapat dilihat dari absensi, pegawai yang tidak mengikuti apel dikarenakan keterlambatan, masih adanya pegawai yang pulang cepat, masih adanya pegawai yang suka duduk santai sambil bercerita dengan rekan kerja di jam kantor, semangat/gairah untuk menjalankan aktivitas yang masih rendah menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian pegawai terhadap organisasi.

Fenomena lain yang juga dihadapi Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe ialah masih adanya anggapan pegawai terhadap pemimpin yang belum mampu memaksimalkan kepemimpinannya dalam bekerja, sehingga pegawai merasakan kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Kemudian, masih adanya anggapan pegawai terhadap pimpinan dimana pegawai merasa kurangnya sosialisasi terkait apa yang menjadi visinya kepada pegawai, sehingga pegawai belum mengetahui apa tujuan dan keuntungannya bagi organisasi ketika pimpinan memerintahkan suatu pekerjaan kepada pegawai. Selain itu, masih adanya anggapan pegawai terhadap pimpinan dimana pegawai merasa memiliki hubungan kurang baik dengan pimpinan sehingga tentunya keadaan ini dapat menyebabkan pegawai merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena empirik diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: “Pengaruh kepemimpinan,

motivasi kerja dan *employeeed engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe”.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
4. Apakah *employeeed engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
4. Pengaruh *employeeed engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Objek penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, *employeeed engagement* dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Total pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe adalah 54 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 54 orang pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe tidak termasuk pimpinan pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah populasi kecil.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda, dengan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e \text{ (Supranto, 2001)}$$

Di mana :

Y = *Dependent variabel*

β_0 = Konstanta

X_1, \dots, X_n = *Independen variabel ke-i* ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

β_1, \dots, β_n = Koefisien regresi masing-masing Variabel X_i ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)

e = Faktor galat/tingkat kesalahan

Dalam penelitian, dapat diaplikasikan model regresi prediksinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

β_1 = Koefisien regresi X_1

X_1 = Variabel kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi X_2

X_2 = Variabel Motivasi kerja

β_3 = Koefisien regresi X_3

X_3 = Variabel *Employeeed engagement*

e = Faktor kesalahan

β_0 = Konstanta

(asumsi = 0)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005:84).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Variabel-variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, Variabel-variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement*) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005:84). Pengujian ini

bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement*) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah:

H1 : $\beta_1 = 0$, Variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H1 : $\beta_1 \neq 0$, Variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:85), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 5.1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16197.193	3	5399.064	332.701	.000 ^b
	Residual	811.400	50	16.228		
	Total	17008.593	53			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 5.1. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 5.2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.031	2.409		.428	.671
	X1	.894	.174	.507	5.123	.000
	X2	.873	.262	.292	3.337	.002
	X3	.613	.266	.200	2.306	.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 5.2. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 1,031 + 0,894 X_1 + 0,873 X_2 + 0,613 X_3$$

Dimana :	Y	= Kinerja Pegawai	α	= 1,031
	X ₁	= Kepemimpinan	β_1	= 0,894
	X ₂	= Motivasi Kerja	β_2	= 0,873
	X ₃	= <i>Employeeed Engagement</i>	β_3	= 0,613

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebesar 1,031 sebelum dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement*.
2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0,894, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe dengan asumsi faktor lain (motivasi kerja dan *employeeed engagement*) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,873, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe dengan asumsi faktor lain (kepemimpinan dan *employeeed engagement*) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
4. Koefisien regresi untuk variabel *employeeed engagement* (X₃) sebesar 0,613, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari *employeeed engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe dengan asumsi faktor lain (kepemimpinan dan motivasi kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.949	4.02840

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 5.3. di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,952 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe adalah 95,2% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 4,8%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,976 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe adalah sebesar 0,976. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “Fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara

keseluruhan atau secara bersama-sama variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: *employeeed engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,025 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel *employeeed engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Employeeed Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* tersebut dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai meningkat. Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe merasa kepemimpinan, motivasi kerja dan *employeeed engagement* sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Robbins (2019 :262) kepemimpinan adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hafidzi dkk (2019:12) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2020:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Bangun (2019:312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker (2002) engagement didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikan dengan vigor, dedication, dan absorption. Vigor dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. Dedication ditandai dengan merasa bernilai,

antusias, inspirasi, berharga dan menantang, dan yang terakhir absorpsi ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Robbins (2019 :262) kepemimpinan adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Supihati (2018) yang menyatakan bahwa dalam organisasi kepemimpinan menjadi faktor penting yang dapat merubah perilaku juara organisasi dalam konteks perubahan yang lebih baik. Dengan kepemimpinan dapat mengubah *job crafting* seperti meningkatkan sumber daya structural pekerjaan, meningkatkan sumber daya sosial, dan meningkatkan tantangan pekerjaan serta dapat mengubah perilaku kerja inovatif karyawan (Afsar et al., 2019). Dengan demikian organisasi dapat menuai manfaat dari tenaga kerja yang inovatif dengan memilih, memelihara, dan mengembangkan pemimpin yang memfasilitasi karyawan untuk secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan banyak akal.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I'jaz (2022) dan Wiguna (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Srutiningsih (2023) yang menemukan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2020:124) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkat lakunya. Siagian (2020:79) lebih lanjut menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi tercapainya tujuan. Tercapainya semua tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi anggota organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hafidzi dkk (2019:12) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2020:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Bangun (2019:312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Dapat dikatakan, motivasi kerja merupakan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku positif yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Karena itu motivasi positif yang dialami pegawai merupakan dorongan yang dapat membangkitkan gairah, semangat kerja pegawai, motivasi juga sebagai salah satu kebutuhan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah (2023), Pambudia dan Utomo (2023), Sukma, *et.,al* (2023) dan Mardianti (2023), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarso, *et.,*

al (2023) dan Buulolo, *et., al* (2023) yang menemukan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Ini menunjukkan bahwa *employee engagement* akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker (2002) engagement didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikkan dengan vigor, dedication, dan absorption. Vigor dikarakteristikkan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. Dedication ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang, dan yang terakhir absorption ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Albrecht (2010) yang menyatakan bahwa engage memiliki berbagai makna dan banyak peneliti yang memiliki pengertian berbeda mengenai engagement. Ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat daripada hanya diam. Inilah bagian dari engagement (Kahn, 1990). Employee engagement adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Kahn, 1990; Albrecht, 2010). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldira dkk (2024) Azmy dkk (2024) dan Hizkia dkk (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan dan Kusumawardani (2024) dan Firdausi dan Wajdi (2024) yang menemukan *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi kerja dan *employed engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Artinya bahwa peningkatan kepemimpinan, motivasi kerja dan *employed engagement* yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Artinya bahwa peningkatan kepemimpinan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Artinya bahwa peningkatan motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.
4. *Employed engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe. Artinya bahwa peningkatan *employed engagement* yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. (2008). PERILAKU ORGANISASI. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoraga, P. (2009). PSIKOLOGI DALAM PERUSAHAAN. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). MANAJEMEN PENELITIAN. Jakarta. Asdi Mahasatya.
- Blau, G. A. Paul & N.S John, (1993), ON DEVELOPING A GENERAL INDEX OF COMMITMENT, Unpublished manuscript, Temple University.
- Bowditch, James L., Buono, Anthony. (1997). A PRIMER ON ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. New York: John Wiley & Son, Inc
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1993). PROSOCIAL ORGANIZATIONAL BEHAVIORS. Academy of Management Review, 11, 710–725.
- Bustam, (2018), PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KONAWE KEPULAUAN., Tesis Program Studi Manajemen Program Magister Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.

- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY : A STUDY OF MANUFACTURING COMPANIES IN NNEWI. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Dessler, Gary., (2003), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jilid I. Edisi 9. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Dessler, Gary., (2004). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Edisi 10, Jilid 1., Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dharma, Surya. (2001). MANAJEMEN KINERJA. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Gibson, Donnelly. (1996). ORGANISASI, PRILAKU, STRUKTUR, PROSES. Jakarta: Erlangga
- Flippo, Edwin B., (1993). MANAJEMEN PERSONALIA, Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, J. Ivancevich, J.M, and Donnelly, J.H. (2003). ORGANOZATIONS. BPI Irwin.
- Hair, Joseph F., et.al. (2010). MULTIVARIATE DATA ANALYSIS, 7TH EDITION. New York: Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, T. Hani., (2005). MANAJEMEN, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani., (2008). MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA. BPFE : Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani., (2013). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E, (2002). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Grasindo
- Harman Setitawan (2009) PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
- Harris, Michael., (2000). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, SECOND EDITION, USA, Harcourt Bluc & Company.
- Hasibuan, Melayu. S. P., (2007). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, CETAKAN KESEPULUH, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. S. P., (2011). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S. P., (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans , Fred. (2005). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. 10TH EDITION McGraw – Hill Higher Education, A Division of The McGraw – Hill Companies. USA.

- Mahsun, Mohamad. (2016). PENGUKURAN KINERJA SEKTOR PUBLIK. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Malholtra, Naresh, K. (1999). MARKETING RESEARCH : AN APPLIED ORIENTATION, THIRD EDITION. Upper Saddle. Pientice Hall, Inc. New Jersey.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2015). SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Mangkuprawira, T.B. Sjafri., (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, T.B. Sjafri., (2002)., MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Mangkuprawira, T.B. Sjafri., (2002), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, Susilo, (2007). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, EDISI 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathieu, J. E. and Zajac, (1990). A REVIEW AND META-ANALYSIS OF THE ANTECEDENT, CORRELATES, AND CONSEQUENCES OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. Psychology Bulletin, 108, pp. 171-194.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H., (2004). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Buku ke dua. Salemba Empat. Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H., (2006). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H., (2009). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Salemba Empat. Jakarta.
- Meyer, J.P. & Allen J. Natalie. (1991). THE MEASUREMENT AND ANTECEDENTS OF AFFACTIVE CONTINUANCE AND NORMATIVE COMITMENT TO THE ORGANIZATION. Journal of Occupational Pysychology. Vol 63.
- Miftah, Thoha, (2017). KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. Cetakan ke 18. PT.Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Miner, J.B. (1998). INDUSTRIAL-ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. United States of America: McGraw-Hill.
- Mowday R.T., Steers R.M., Poter L. W., (1979) THE MEASURE OF ORGANISATIONAL COMITMEN. Journal Of Vocational Behavior 1979; 14: 224-247.

- Muchiri Michael Kibaara. (2002). THE EFFECTS OF LEADERSHIP STYLE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, Gadjah Mada International Journal of Business, May, Vol. 4, No. 2, pp. 265 – 293.
- Munandar, A.S, (2010). PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Murphy et al (2002). THE MOTIVATIONAL BASIS OF ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. Research in Organisational Citizenship Behavior, 12, 23-27.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Niehoff BP, Moorman RH. (2001). JUSTICE AS A MEDIATOR OF THE RELATIONSHIP BETWEEN METHODS OF MONITORING AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR.
- Organ D.W. (1988). ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: THE GOOD SOLDIER SYNDROME, Lexington, MA: Lexington Book.
- Organ D.W. (1997). ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: IT'S CONSTRUCT CLEAN-UP TIME. Human performance, 10, 85-97.
- Pamela, A.O., & Oloko, (2015). EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF COMMERCIAL BANKS IN KENYA : A CASE STUDY OF KENYA COMMERCIAL BANK IN MIGORI COUNTY. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Rachmadi, F., (2006), PUBLIC RELATIONS DALAM TEORI DAN PRAKTEK, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rahman, .A (2013) PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KELUARGA BERENCANA DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN KABUPATEN DONGGALA”.
- R.A. Adi Puspa Sawitri (2011) PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI EMPIRIS PADA PERUM PERHUTANI UNIT 1 JAWA TENGAH)”.
- Ranupandojo, Hedjrachman, dan, Suad, Husnan, (2002), MANAJEMEN PERSONALIA, Edisi Keempat Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Raviyanto, S. (1990). KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN. Jakarta: Group Gramedia.
- Riduwan, (2009). APLIKASI STATISTIKA DAN METODE PENELITIAN UNTUK ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN. Bandung:
- Robbins, Stephen P, (2008), ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: GLOBAL AND SOUTHERN AFRICAN PERSPECTIVE. Capetown: Pearson Education South Africa.
- Robbins, Stephen P, (2009), PERILAKU ORGANISASI, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P dan T. A. Judge, (2008), PERILAKU ORGANISASI, Edisi 12, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Samodra Wibawa, (1994), EVALUASI KEBIJAKAN PUBLIK, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2002). SPSS STATISTIK MULTIVARIAT. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saraswathi, Y. D. (2011). PREFERENSI FAKTOR-FAKTOR KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN DEMAK. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, (1996), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENGHADAPI ABAD KE 21, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti., (2001). SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. Jakarta.
- Siagian, P. (2000). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: UNAS dan Pustaka Cidesindo.
- Sigit, Soehardi. (2003). ESENSI PERILAKU ORGANISASI. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.
- Sihotang, A., (2007), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta : Pradnya Paramita
- Simamora, Henry. (2004). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2005). MEMBUAT KARYAWAN LEBIH PRODUKTIF DALAM JANGKA PANJANG (MANAJEMEN SDM). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2017). METODE PENELITIAN KUALITATIF: UNTUK PENELITIAN YANG BERSIFAT: EKSPLORATIF, ENTERPRETIF, INTERAKTIF, DAN KONSTRUKTIF. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. (1997). STATISTIKA :TEORI DAN APLIKASI. Jilid 2, Edisi ke 5. Jakarta: Erlangga.
- Supranto, J. (2001). STATISTIKA :TEORI DAN APLIKASI. Jilid 2, Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2017). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, (2016). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. (2013). GENERATION DIFFERENCES IN WORK MOTIVATION : FROM DEVELOPING COUNTRY PERSEPCTIVE. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4), 97-103.
- Werdiningsih, Rini Dkk. (2023). KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Winardi, W, (2000), TEORI MOTIVASI DAN APLIKASINYA (CETAKAN KEDUA). Jakarta.PT Rineka Cipta.
- Wirawan. (2013). KEPEMIMPINAN: TEORI, PSIKOLOGI, PERILAKU ORGANISASI, APLIKASI DAN PENELITIAN. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.