



Pengaruh Employee Engagement Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karya Persada Cilacap

Hari Sucahyowati^{1*}, Kristian Cahyewandi²

^{1,2}Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga dan Kepelabuhanan, Akademi Maritim Nusantara, Cilacap, Indonesia

*Email: harisucahyowati@amn.ac.id

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.908>

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

Info Artikel

Diterima :
2022-05-19

Diperbaiki :
2022-05-26

Disetujui :
2022-05-28

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh antara *employee engagement* dan motivasi tentang tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Karya Persada. Metode survey yang kemudian di telaah dengan menggunakan alat telaah regresi linear berganda adalah metode riset yang di gunakan dalam riset ini. Dari 50 responden yang diteliti dan di analisis, menggambarkan pengaruh *explisit* dan signifikan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. *Employee engagement* semakin baik seiring dengan peningkatan kepuasan kerja. penelitian ini juga menggambarkan pengaruh *explisit* motivasi dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja meningkat secara signifikan, kepuasan kerja secara eksplisit juga meningkat.

Kata kunci : *Employee Engagement, Motivasi, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of employee engagement and motivation on the level of job satisfaction of employees at PT Citra Karya Persada. The survey method which is then analyzed using multiple linear regression analysis is the research method used in this study. Of the 50 respondents who were researched and analyzed, they described explicitly and significantly the effect of employee engagement on job satisfaction. Employee engagement is getting better along with increasing job satisfaction. This study also explains the effect of motivation explicitly and significantly on job satisfaction. If work motivation increases significantly, job satisfaction explicitly also increases.

Keyword : *Employee Engagement, Motivation, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Kompetisi dalam pekerjaan terus menjadi semakin ketat. Supaya bisa bertahan serta tumbuh dalam keadaan tersebut, organisasi wajib bisa meningkatkan sumber daya yang dimiliki organisasi baik berupa modal, material serta sumber daya material lainnya untuk kemajuan organisasi. Sumberdaya manusia yang berupa karyawan tentu sangat dibutuhkan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki bakat, tenaga serta kreatifitas menjadi aset utama organisasi untuk mencapai tujuannya.

Faktor yang paling dominan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Salah satu faktor yang harus dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi adalah Employee engagement (Paramarta, W. A., & Suastari, 2018). Karyawan harus aktif dan dapat memberikan kontribusi efektifnya kepada organisasi. Salah satu faktor yang akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja adalah tingkat engagement yang tinggi.

Dalam riset (Haryanto & Fathoni, Aziz; Minarsih, 2018) mendapatkan hasil bahwa employee engagement mempunyai pengaruh eksplisit serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Kontribusi karyawan atau employee engagement adalah suatu proses yang melibatkan karyawan di semua tingkatan organisasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Dalam riset (Rachman, Lutfi; Dewanto, 2016) menemukan bahwa employee engagement secara langsung berpengaruh eksplisit dan signifikan terhadap kepuasan kerja. yang dengan penafsiran karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sampai pekerjaannya selesai. Kepuasan kerja ditunjukkan karyawan dengan mencintai pekerjaannya dan kemauan untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya serta menikmati kebersamaan tersebut. Keadaan ini, yang menggambarkan kesediaan mereka buat melaksanakan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor perangsang perilaku seseorang berkehendak melakukan aktivitas tertentu adalah motivasi. Motivasi yang kuat akan menjadi perangsang untuk mewujudkan keinginan atau cita-cita karyawan. Pencapaian keinginan ini akan menciptakan kepuasan kerja (Yakup, 2017). Korelasi eksplisit dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja, dijelaskan dalam riset yang dilakukan oleh (Haryanto & Fathoni, Aziz; Minarsih, 2018).

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Employee Engagement

Employee engagement ditatap selaku sesuatu tingkatan di mana seorang memiliki komitmen terhadap organisasi, sehingga bisa memastikan perilakunya serta seberapa lama hendak bertahan dalam letaknya tersebut (Federman, 2009)

Karyawan yang engaged, mencintai pekerjaannya dan kemauan untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya serta menikmati kebersamaan tersebut. Keadaan ini, yang menggambarkan kesediaan mereka buat melaksanakan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi serta memiliki loyalitas dan kemauan bertahan di dalam organisasi (Terry et al., 2005) Seseorang pekerja yang memiliki kemauan terlibat terhadap pekerjaannya memiliki

komitmen terhadap tujuan organisai, memakai segala kemampuannya buat menuntaskan tugas, melindungi perilakunya dalam bekerja, membenarkan kalau ia sudah menuntaskan tugas dengan baik cocok dengan tujuan organisasi serta bersedia mengambil langkah revisi bila dibutuhkan (S. P. dan T. A. J. Robbins, n.d.).

Sikap employee engagement setiap orang yang bekerja berharap akan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi pengalaman pribadi/individu karena setiap individu bersifat subjektif dan mempunyai tingkat kepuasan yang tidak sama terhadap nilai-nilai yang diterapkan. Gatra pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu kohesikaryawan merupakan komitmen afeksional karyawan terhadap organisasi serta tujuannya. Komitmen afeksional berarti kalau karyawan betul-betul tertarik pada pekerjaan serta organisai mereka, tidak cuma bekerja buat memperoleh pemasukan ataupun cuma berharap buat promosi, mereka bersedia bekerja atas nama tujuan organisasi hendak jadi kriteria yang digunakan orang buat mendefinisikan pengalaman kepuasan kerja mereka (Ashar Sunyoto Munandar, 2004).

2.1. Motivasi

Aktivitas yang terdapat pada diri orang bisa membagikan dorongan dalam melaksanakan aktivitas sangat dipengaruhi motivasi (Terry et al., 2005).

Kemauan untuk mencoba atau melakukan segala kemungkinan dalam pencapaian tujuan organisasi yang didorong atau ditentukan oleh pengalaman kerja atau upaya pemenuhan kebutuhan individu merupakan definisi motivasi (S. P. dan T. A. J. Robbins, n.d.).

Motivasi kerja mempunyai ikatan dengan kinerja pegawai. Hasil dari interaksi antara motivasi kerja menghasilkan kinerja, keahlian serta kesempatan. Motivasi kerja yang tidak baik, mengakibatkan prestasi kerja akan tidak baik walaupun kemampuannya ada serta baik, dan mempunyai kesempatan (Ashar Sunyoto Munandar, 2004).

2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam bekerja merupakan harapan setiap orang yang bekerja. Kepuasan kerja merupakan pengalaman pribadi/individu karena setiap individu bersifat subjektif dan dengan tingkat kepuasan yang berbeda satu dengan yang lain terhadap nilai-nilai yang diterapkan. Gatra pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu akan menjadi kriteria yang digunakan orang untuk mendefinisikan pengalaman kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja ialah sikap galib individu terhadap apa yang dikerjakannya dan menggambarkan perbandingan antara jumlah pengakuan yang diterima individu dan keyakinan mereka terhadap hasil yang selayaknya mereka terima (S. P. Robbins & Judge, 2003).

Sikap eksplisit atau negatif individu/karyawan terhadap pekerjaan merupakan sebagai gambaran terhadap kepuasan kerja (Jerald Greenberg, 2008). Selain itu kepuasan kerja sebagai perilaku dipandang sebagai hal yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka (Gibson et al., 2000). Hal itu merupakan hasil dari cerapan tentang pekerjaan mereka.

Respon afektif maupun afeksional terhadap berbagai gatra maupun gatra pekerjaan seseorang disebut kepuasan kerja, ehingga kepuasan kerja tidaklah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat jadi relatif berkenan dengan satu gatra pekerjaan dan tidak berkenan dengan satu maupun lebih gatra yang lain.

Definisi kepuasan kerja mencakup nilai, perilaku, dan asumsi. Kepuasan kerja tidak diperhitungkan ketika menilai iklim kerja sebagai sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaan (P. S. Robbins, 2006). Penilaian dapat diujikan pada salah satu tugas, dan penilaian dapat diuji dengan rasa syukur atas pencapaian salah satu gatra penting dalam tugas tersebut. Karyawan yang merasa berkenan lebih menyukai lingkungan kerja mereka daripada ketidaksukaan mereka.

3. METODE

Riset kuantitatif, dengan metode survey dilakukan di PT CKP (Citra Karya Persada) kemudian di telaah dengan menggunakan alat telaah regresi linear berganda. Pengambilan data dilakukan selama 2 minggu dengan populasi sample sama banyaknya 50 responden, dengan cara responden mengisi kuisioner.

Dalam artikel ini, persamaan regresi linier berganda menggambarkan koneksi satu variabel/respons dependen (Y: kepuasan kerja) dan dua variabel/prediktor independen (X1: employee engagement, X2: motivasi). Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur nilai variabel dependen/respon (Y: kepuasan kerja) ketika nilai independen/prediktor (X1: employee engagement, X2: motivasi) diketahui. Persamaan ini untuk menentukan variabel dependen dikaitkan yang dikaitkan dengan variabel penjelas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden yang dipakai berjumlah 50 narasumber yang terdiri dari 46 narasumber pria/laki-laki dan 4 orang wanita/perempuan, 21 narasumber menikah dan 29 narasumber belum menikah/pranikah. Responden dengan usia 20-24 tahun sama banyaknya 2 narasumber, berumur 25-34 tahun sama banyaknya 27 orang, usia antara 35-44 tahun sama banyaknya 18 narasumber, dan di atas 45 tahun sama banyaknya 3 narasumber. 56% responden berpendidikan terakhir S1, 28% responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, sisanya 16% responden memiliki pendidikan terakhir D3.

4.1.2. Uji Multikolinieritas

Regresi linear yang baik diharapkan yang terlepas dari multikolinieritas, dari output SPSS yang di dapat bahwa dari 2 (dua) tidak terdapat variabel dengan nilai yang lebih besar dari 10 ataupun 5, yaitu sebesar Nilai VIF buat variabel employee engagement sebesar 1,805 serta motivasi sebesar 1,085, sebaliknya toleransi-nya 0,554, sehingga dapat disampaikan bahwa tidak terjaln multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

Tabel 1. Output Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	Constant)	9.718	4.277		2.272	.028		
	Employee Engagement	.108	.046	.399	3.925	.000	.554	1.805
	Motivasi	.452	.086	.535	5.260	.000	.554	1.805

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic 24

4.1.3. Uji Autokorelasi

Data yang diperoleh diperkirakan regresi linier yakni data time series sampai dibutuhkan uji anggapan yang t dari autokorelasi. Hasil uji autokorelasi, dapat dilihat pada tabel Summary b kolom terakhir.

Tabel 2. Output Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimasi	Durbin-Watson
1	.85	.73	.71	5.9993	2.09

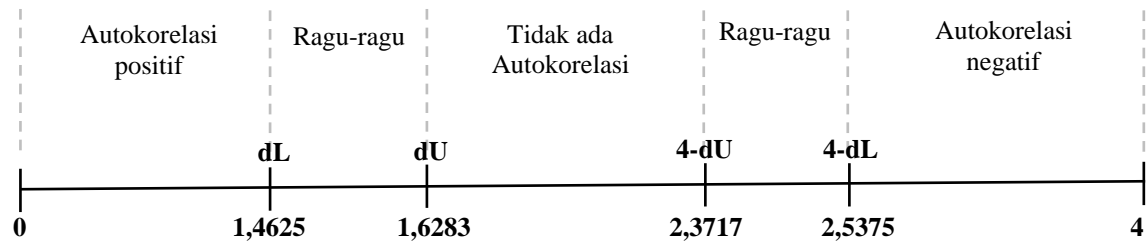
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Engagement

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic 24

Output SPSS yang disebut dengan DW disebut juga Nilai Durbin-Watson. Angka ini dibandingkan dengan kriteria toleransi maupun yang berlawanan dengan nilai dL dan dU bersumber pada jumlah variabel leluasa dalam regresi ($k=2$) serta jumlah spesimennya ($n=50$). Nilai dL dan dU yang didapat dari Tabel DW dengan tingkatan signifikansi (error) 5% ($\alpha= 0, 05$), dL 1, 4625 serta dU 1, 6283, sehingga bisa ditetapkan kriteria terjalin ataupun tidaknya autokorelasi semacam nampak pada tabel:

Tabel 3. Uji Autokorelasi

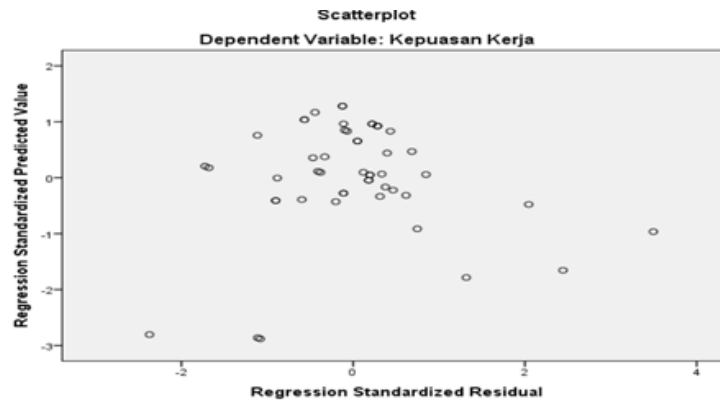


Sumber : Hasil data diolah

Nilai DW (Durbin-Watson) hitung sebesar 2,098 lebih besar dari 1,6283 dan lebih kecil dari 2,3717 yang artinya berada pada daerah diluar autokorelasi.

4.1.4. Uji Heteroskedastisitas

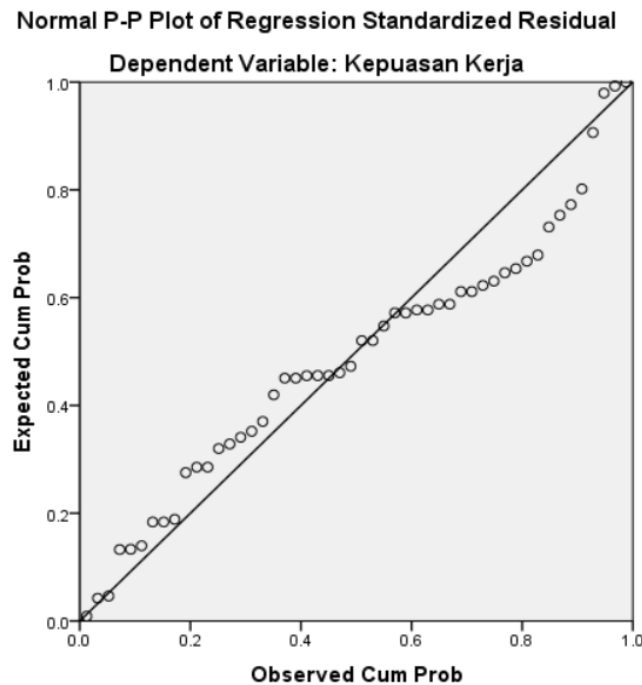
Uji heteroskedastisitas pada grafik hasil perhitungan SPSS, dengan sebaran titik-titik yang tidak membentuk alur/pola tertentu, digambarkan dalam grafik berikut:



Gambar 1. Hasil uji Heterokedastisitas

4.1.5. Uji Normalitas

Gambar Normal P-P Plot dibawah ini menunjukkan hasil uji normalitas. Pola sebaran noktah/titik dapat menggambarkan apakah sebarannya normal atau tidak normal.



Gambar 2. Hasil uji Normalitas

Pola noktah/titik pada gambar diatas mendekati/berada di pada (tersebar) garis diagonal atau bisa dikatakan dengan sebaran normal.

4.1.6. Uji Kelayakan (Uji F)

Penjelasan tentang imbas variabel bebas terhadap variabel dependen apakah layak digunakan atau tidak layak digunakan menggunakan uji kelayakan.

Tabel 4. Output Uji Kelayakan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4587.90		2293.95	63.73	.000
	Residual	1691.62	4	35.99		
	Total	6279.52	4			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Employee Engagement

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic 24

Nilai peluang F hitung (sig.) hasilnya menunjukkan 0,000 yang menunjukkan lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 yang bisa dilihat dari tabel diatas.

4.1.7. Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Guna menganalisa apakah parameter yang ditentukan sesuai untuk mengevaluasi persamaan/ digunakan untuk Uji-t regresi linier berganda. Artinya apakah parameter tersebut dapat menjelaskan koneksi antara imbas variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh sebagai berikut.

Tabel 5. Ouput Uji Koefisien Regresi

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.71	4.27		2.27	.02		
	Employee Engagement	.18	.04	.39	3.92	.00	.55	1.80
	Motivasi	.45	.08	.53	5.26	.00	.55	1.80

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic 24

4.1.8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menggambarkan perubahan dalam imbas variabel independen dalam variabel dependen. Atau, hubungan imbas semua variabel penjelas dalam variabel dependen dapat dipanggil. Koefisien penentuan dapat diukur sebagai nilai kuadrat atau r kuadrat yang disesuaikan. Square R digunakan jika variabel penjelas adalah 1, dan sebaliknya, kuadrat R yang dapat disesuaikan digunakan ketika variabel independen lebih besar dari 1.

Penulis menggunakan R Square dibandingkan Adjusted R Square saat menghitung nilai koefisien determinasi, meskipun memiliki lebih dari satu variabel independen. Hasil perhitungan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.85	.73	.71	5.999	2.09
---	-----	-----	-----	-------	------

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil olah data IBM SPSS Statistic 24

4.2. Pembahasan

Dari hasil perhitungan SPSS, regresi linear yang digunakan dalam riset ini diperoleh angka sebesar Nilai VIF variabel employee engagement sebesar 1,805 serta motivasi sebesar 1,085, sebaliknya toleransi-nya 0,554, nilai VIF dari kedua variabel menunjukkan kurang dari 10 atau 5, maka regresi linear dalam penelitian ini terbebas dari adanya multikolinieritas

Hasil perhitungan SPSS yang penulis lakukan diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,098 lebih besar dari 1,6283 dan lebih kecil dari 2,3717 angka tersebut berada dalam lingkup tidak ada autokorelasi, atau data yang digunakan dalam riset ini berada pada daerah diluar autokorelasi.

Scatter plot hasil pengolahan data SPSS yang digunakan dalam riset ini tidak menunjukkan pola tertentu sehingga data/ yang digunakan serupa atau tidak memiliki varians. Distribusi gambar grafik piksel normal di atas cenderung mendekati garis lurus, sehingga dapat dilakukan bahwa residual (data) dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal. Hasil perhitungan SPSS adalah 63.735 dari 0,000 menunjukkan lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga disimpulkan bahwa estimasi regresi linier layak untuk menjelaskan efek keterlibatan karyawan (X1) dan motivasi (x2). terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai-penghitungan T dari variabel independen X1 adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga memiliki dampak yang signifikan pada variabel dependen pada alpha 5% atau dengan kata lain partisipasi memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja di tingkat kepercayaan 95%. Demikian juga, dampak dari variabel independen X2 pada variabel dependen y, karena nilai nilai aritmatika t (0,000) lebih kecil dari 0,05 dapat dikatakan bahwa variabel motivasi independen memiliki dampak eksplisit yang signifikan pada variabel dependen dari Pekerjaan kepuasan pada tingkat alfa 5% atau dengan kata lain motivasi dampak signifikan pada kepuasan kerja pada tingkat kepercayaan 95%.

Jika dilihat dari nilai R-square 0,731, ini menampilkan proporsi efek dari variabel keterlibatan karyawan dan motivasi ke ex-variabel 73,1%. Artinya, keterlibatan dan motivasi karyawan memiliki proporsi dampak pada kontrol kerja 73, 1% di sisi lain 26,9% (100%-73,1%) .

4.2.1. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil telaah regresi diketahui bahwa employee engagement mempunyai imbas eksplisit dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi variabel employee engagement sebesar 0,000(0,000<0,005), sehingga dapat dikonklusikan bahwa employee engagement semakin baik, maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat, demikian juga apabila employee engagement rendah, maka kepuasan kerja juga akan menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian (Setiawan, O. D., Widjaja, 2018). yang memaklumkan bahwa employee engagement mempunyai imbas yang eksplisit dan signifikan terhadap kepuasan

kerja. Menurut OD setiawan (2018) menjelaskan indikator employee engagement terbukti berimbas terhadap kepuasan kerja, yaitu semakin fokus karyawan dalam bekerja, semakin karyawan terlibat dalam pekerjaannya, karyawan semakin mendapatkan keuntungan dari perusahaan.

Penelitian lain juga menjelaskan bahwa semakin tinggi *employee engagement* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sehingga perusahaan perlu menciptakan *employee engagement* agar tercipta kepuasan kerja yang kemudian berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Suhery, Ravelby, T. A., 2020).

4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil regresi diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai imbas eksplisit dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik motivasi, maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang memaklumkan bahwa motivasi mempunyai imbas yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Hanafi, B.D. and Yohana, 2017). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa motivasi memiliki imbas eksplisit dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya karyawan memerlukan motivasi untuk mencapai kepuasan kerja (Ida Ayu Brahmasari; Agus Suprayetno, 2008). Riset ini juga mendukung riset sebelumnya yang memaklumkan bahwa motivasi berimbas eksplisit dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Poniasih Ni Luh Gede; A.A. Sagung Kartika Dewi, 2015).

5. KESIMPULAN

Dari hasil riset dan perhitungan statistik yang dilakukan dengan SPSS dapat dikonklusikan bahwa: Employee Engagement memiliki imbas eksplisit dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. CKP (Citra Karya Persada) Motivasi kerja juga memiliki imbas eksplisit dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. CKP (Citra Karya Persada). Employee Engagement dan Motivasi keduanya memiliki imbas yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CKP (Citra Karya Persada). Penulis memberikan saran kepada PT. CKP (Citra Karya Persada) untuk lebih meningkatkan motivasi supaya keterlibatan karyawan semakin meningkat. Peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan uji statistik dengan aplikasi yang lebih baru seperti Smart PLS.

REFERENSI

- Ashar Sunyoto Munandar. (2004). Psikologi industri dan organisasi. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Federman, B. (2009). Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty. John Wiley & Sons.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan Ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hanafi, B.D. and Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni

- Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Haryanto, R., & Fathoni, Aziz; Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada PT. Eka Farma Di Semarang. *Journal of Management*.
- Ida Ayu Brahmasari; Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10.
- Jerald Greenberg, R. A. B. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). Pearson.
- Paramarta, W. A., & Suastari, N. L. (2018).). Employee Engagement dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Waterbom Bali. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (.).
- Poniasih Ni Luh Gede; A.A. Sagung Kartika Dewi. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11286/9558>
- Rachman, Lutfi; Dewanto, A. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan turnover intention perawat (studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*,.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (n.d.). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi* (terjemahan). Jakarta: Gramedia.
- Setiawan, O. D., Widjaja, D. C. (2018). Analisa pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=JGQIW34AAAAJ&citation_for_view=JGQIW34AAAAJ:4TOpqqG69KYC
- Suhery, Ravelby, T. A., S. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Media Bina Ilmiah*, 15, 4.

Terry, G. R., Rue, L. W., & Ticoalu, G. A. (2005). Dasar-dasar manajemen.

Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. . . Perisai: Islamic Banking and Finance Journal.