

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Penempatan Terhadap Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Pegawai Generasi Y Dan Z KPP Pratama Kediri

Herlina Wahyuningtyas¹, Eka Askafi²

¹Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri

²Magister Manajemen Universitas Islam Kediri, Kediri

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership on employee engagement, the influence of motivation on employee engagement and the influence of positioning on employee engagement. The type of research is descriptive quantitative with a questionnaire as the data source. The population used is the civil servant of Small Tax Service Office of Kediri that was birth in 1981 until 1990 (Y generation) and birth in 1991 until 2000 (Z generation) amounted to 50 people and sampling technique used saturated sample. Data analysis techniques used descriptive analysis. Data were analyzed using SPSS version 23 program. The results showed that transformational leadership had no significant effect on employee engagement, motivation had significant effect on employee engagement, positioning had no significant effect on employee engagement.

Keywords : Transformational Leadership, motivation, positioning, employee engagement

Latar Belakang Teoritis

Peran kepemimpinan sangat penting untuk menjalankan kegiatan organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Banyaknya tipe dan model kepemimpinan yang ada membuat munculnya pertanyaan bagaimana kepemimpinan yang efektif dan sebaiknya dilakukan dalam sebuah organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang terus berkembang diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menurut Burns (dalam Bass, 1985) merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin berusaha memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggung jawab yang lebih tinggi, meningkatkan kesadaran anggotanya dengan menggunakan daya tarik nilai, moralitas dan idealisme yang lebih tinggi seperti kebebasan, keadilan, keseimbangan, kedamaian dan kemanusiaan, tidak berdasarkan emosi semata. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya memiliki empat karakteristik, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Yukl, 2006).

Motivasi terkait dengan salah satu fungsi dari manajemen yakni *planning, organizing, motivating, controlling and evaluating*. Motivasi menurut Suryabrata (2004) adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Memberikan motivasi terlihat seperti pekerjaan manajemen yang sederhana, namun rumit dalam hal pelaksanaannya.

Pemenuhan kebutuhan individu dalam organisasi menjadikan pekerjaan memotivasi seseorang menjadi rumit namun penting, agar proses organisasi tetap berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu kebutuhan pokok manusia menurut Abraham Maslow (1943;1970) memiliki lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Penempatan kerja yang tepat sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Siswanto (2005:32) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Sedangkan indikator-indikator penempatan yang dikutip dari Suwatno (2003:129) adalah pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

Banyak faktor berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai baik secara terpisah maupun bersama-sama, hanya saja besarnya pengaruh yang berbeda-beda. Diantara faktor-faktor tersebut adalah kepemimpinan transformasional, motivasi dan penempatan. Begitupula dengan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri, dengan

pimpinan yang bisa saja berganti kapan saja akibat adanya mutasi dan karakter pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sangat mungkin mempengaruhi keterikatan pegawai terhadap institusinya. Motivasi yang diberikan secara berkelanjutan juga sangat penting dan akan membuat semangat para karyawan meningkat. Penempatan yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja tentu akan juga memberikan dampak bagi keterikatan pegawai terhadap institusinya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh a) kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*); b) motivasi terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan c) penempatan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) pegawai generasi Y dan Z Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu untuk menguji pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Populasi yang digunakan adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 1990 (generasi Y) dan pegawai yang lahir antara tahun 1991 sampai dengan 2000 (generasi Z) sejumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh yaitu dengan mengambil semua anggota populasi sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini - dilakukan dengan kuisioner. Teknik pengukuran data menggunakan skala likert

(1-5). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi (X_2), dan Penempatan (X_3), serta keterikatan Karyawan atau *employee engagement* (Y_1) sebagai variabel terikat.

Uji validitas menggunakan metode *Pearson Correlation*, dikatakan valid apabila nilai korelasi (*Person Correlation*) adalah positif dan nilai probabilitas korelasi sig. 2 tailed < taraf signifikan sebesar 0,05. Reliabilitas dengan melihat hasil *Cronbach Alpha*, jika lebih besar dari 0,6 maka dikatakan reliabel. Uji normalitas menggunakan *grafik yang didapat dari* perhitungan regresi dengan SPSS dimana jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk mengambil keputusan. Uji multikolinieritas dengan melihat nilai toleransi dan VIF, jika nilai toleransi $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka bebas dari multikolinieritas. Uji heterokedastisitas menggunakan *scatterplot* dimana jika titik-titik yang digambarkan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji t yaitu analisis untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial sedangkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara bersama-sama atau simultan menggunakan uji F.

Hasil Penelitian

A. Uji Validitas dan Realibitas

Hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Tabel Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Nilai korelasi (pearson correlation)	Nilai R tabel	Probabilitas korelasi sig. 2 tailed)	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,273	0,2353	0,055	Valid
	X1.2	0,349	0,2353	0,013	Valid
	X1.3	0,360	0,2353	0,01	Valid
	X1.4	0,276	0,2353	0,053	Valid
	X1.5	0,323	0,2353	0,022	Valid

	X1.6	0,327	0,2353	0,021	Valid
	X1.7	0,267	0,2353	0,061	Valid
	X1.8	0,272	0,2353	0,056	Valid
	X1.9	0,239	0,2353	0,095	Valid
	X1.10	0,309	0,2353	0,029	Valid
	X1.11	0,266	0,2353	0,061	Valid
	X1.12	0,297	0,2353	0,036	Valid
	X1.13	0,335	0,2353	0,017	Valid
	X1.14	0,284	0,2353	0,046	Valid
	X1.15	0,247	0,2353	0,044	Valid
	X1.16	0,286	0,2353	0,044	Valid
Motivasi	X2.1	0,597	0,2353	0,000	Valid
	X2.2	0,609	0,2353	0,000	Valid
	X2.3	0,413	0,2353	0,000	Valid
	X2.4	0,561	0,2353	0,000	Valid
	X2.5	0,727	0,2353	0,000	Valid
	X2.6	0,658	0,2353	0,000	Valid
	X2.7	0,702	0,2353	0,000	Valid
	X2.8	0,647	0,2353	0,000	Valid
	X2.9	0,571	0,2353	0,000	Valid
	X2.10	0,575	0,2353	0,000	Valid
	X2.11	0,681	0,2353	0,000	Valid
	X2.12	0,572	0,2353	0,000	Valid
	X2.13	0,619	0,2353	0,000	Valid
	X2.14	0,66	0,2353	0,000	Valid
X2.15	0,655	0,2353	0,000	Valid	
Penempatan	X3.1	0,0563	0,2353	0,000	Valid
	X3.2	0,0574	0,2353	0,000	Valid
	X3.3	0,0659	0,2353	0,000	Valid
	X3.4	0,0816	0,2353	0,000	Valid
	X3.5	0,0502	0,2353	0,000	Valid
	X3.6	0,0569	0,2353	0,000	Valid
	X3.7	0,0652	0,2353	0,000	Valid
	X3.8	0,0578	0,2353	0,000	Valid
	X3.9	0,0577	0,2353	0,000	Valid
	X3.10	0,0413	0,2353	0,000	Valid
	X3.11	0,058	0,2353	0,000	Valid
	X3.12	0,063	0,2353	0,000	Valid
	X3.13	0,0717	0,2353	0,000	Valid
<i>Employee Engagement</i>	Y.1	0,0482	0,2353	0,000	Valid
	Y.2	0,0556	0,2353	0,000	Valid
	Y.3	0,0642	0,2353	0,000	Valid
	Y.4	0,0533	0,2353	0,000	Valid
	Y.5	0,0622	0,2353	0,000	Valid

	Y.6	0,062	0,2353	0,000	Valid
	Y.7	0,072	0,2353	0,000	Valid
	Y.8	0,054	0,2353	0,000	Valid
	Y.9	0,0655	0,2353	0,000	Valid
	Y.10	0,0718	0,2353	0,000	Valid
	Y.11	0,0781	0,2353	0,000	Valid
	Y.12	0,0475	0,2353	0,000	Valid
	Y.13	0,0683	0,2353	0,000	Valid
	Y.14	0,0576	0,2353	0,000	Valid

Sumber : data diolah

Hasil pengujian validitas terhadap semua item variabel adalah valid karena nilai korelasi (*Person Correlation*) adalah positif dan nilai probabilitas korelasi sig. 2 tailed < taraf signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian semua item pernyataan kuesioner adalah valid.

Tabel 2
Tabel Uji Normalitas

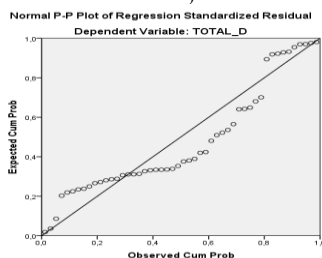
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Kepemimpinan Transformasional	0,926	0,928	16
Motivasi	0,878	0,881	15
Penempatan	0,853	0,855	13
Employee Engagement	0,87	0,873	14

Sumber: Data diolah

Demikian pula dengan pengujian reliabilitas semua item pernyataan menunjukkan bahwa Nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

B. Uji Normalitas

Gambar 1
Uji Normalitas



Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik yang didapat dari perhitungan regresi dengan SPSS.

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk mengambil keputusan berdasarkan masukan variable independen.

C. Uji Multikolinieritas

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinieritas

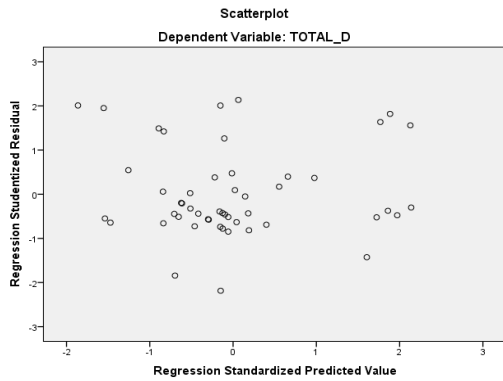
Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,910	1,099
Motivasi	0,677	1,478
Penempatan	0,628	1,593

Sumber : Data diolah

Masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* di atas 0,1 dan VIF kurang dari sama dengan 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

D. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2



Pada gambar Scatterplot diatas bisa dilihat bahwa titik-titik yang digambarkan adalah menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

E. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18,922	5,398		3,505	,001		
1 TOTAL_A	,003	,028	,010	,104	,917	,910	1,099
TOTAL_B	,545	,094	,676	5,797	,000	,677	1,478
TOTAL_C	,110	,099	,134	1,109	,273	,628	1,593

a. Dependent Variable: TOTAL_D

Pada tabel Nilai-nilai dalam Distribusi t yang memperlihatkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi atau tingkat kesalahan 0,05 (5%) dengan frekuensi 50 responden adalah 1,67722 (Sugiyono, 2012).

1. Nilai t_{hitung} dari hasil perhitungan model regresi pendidikan (X_1) adalah $0,104 < 1,67722$ yang artinya **tidak ada pengaruh yang signifikan** antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel *employee engagement* (Y).
2. Nilai t_{hitung} dari hasil perhitungan model regresi motivasi (X_2) lebih besar dari t_{tabel}

yakni $5,797 > 1,67722$ yang artinya **ada pengaruh yang signifikan** antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel *employee engagement* (Y).

3. Nilai t_{hitung} dari hasil perhitungan model regresi penempatan (X_3) lebih kecil dari t_{tabel} yakni $1,109 < 1,67722$ yang artinya variabel penempatan (X_3) **tidak memiliki pengaruh yang signifikan** terhadap variabel *employee engagement* (Y).

F. Uji Signifikan Simultan (uji F)

Tabel 5
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	551,424	3	183,808	20,939	,000 ^b
Residual	403,796	46	8,778		
Total	955,220	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_D

b. Predictors: (Constant), TOTAL_C, TOTAL_A, TOTAL_B

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 20,393 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. F tabel pada responden sebanyak 50 orang dan alpha 0,05 adalah 2,57. Karena $20,939 > 2,57$ dimana F hitung lebih besar dari F tabel sehingga H_0 ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi (X_2), dan penempatan (X_3), secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri.

Implementasi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional tidak berdampak nyata terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karena nilai signifikansi $0,917 >$ nilai probabilitas $0,005$. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa diterapkan atau tidaknya kepemimpinan transformasional di KPP Pratama Kediri, para pegawai generasi Y dan Z tetap memiliki keterikatan terhadap institusi tempatnya bekerja. Para pegawai memiliki semangat, dedikasi dan larut dalam menjalankan pekerjaannya demi tercapainya tujuan dari KPP Pratama Kediri. Hasil dari analisis data tersebut tidak sesuai dengan penelitian Fanni Adhistya Italianni (2013) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

Pimpinan KPP Pratama Kediri diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan cara mengkomunikasikan visi dan

misi organisasi terutama kepada pegawai generasi Y dan Z dengan cara baru, memberikan motivasi dengan lebih optimis dan antusias, lebih memperhatikan kebutuhan pegawai secara individual serta meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial supervisi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena nilai signifikansi $0,000 <$ nilai probabilitas $0,005$. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) maka peningkatan indikator-indikator motivasi dapat pula meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) pegawai generasi Y dan Z KPP Pratama Kediri. Hasil dari analisis data tersebut sejalan dengan penelitian Slamet Riyadi (2011) yang berjudul Slamet Riyadi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.

Pimpinan KPP Pratama Kediri diharapkan dapat meningkatkan kualitas motivasi kepada pegawai dengan cara diadakan *Internalisasi Corporate Value* (ICV) secara non formal seperti *outing/ gathering* secara berkala, meningkatkan intensitas *In House Training* (IHT) sebagai sarana untuk melakukan *transfer knowledge* kepada seluruh pegawai, meningkatkan intensitas kegiatan pengarahan dan pembinaan, melengkapi sarana dan prasarana kantor, memberikan jaminan keamanan dan kesehatan, memberikan *reward* dan *punishment* atas kinerja pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan penempatan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena nilai signifikansi $0,273 >$

nilai probabilitas 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dimaknai bahwa mutasi merupakan suatu keniscayaan atau hal yang lumrah bagi pegawai Direktorat Jenderal Pajak sehingga dimanapun seorang pegawai ditempatkan maka akan tetap menjalankan tugas dan pekerjaannya, tetap mempunyai usaha ekstra, antusiasme dan keasyikan dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian juga perihal mutasi internal antar seksi atau bagian, pegawai generasi Y dan Z KPP Pratama Kediri tetap menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik di seksi manapun ditempatkan. Hasil dari analisis data tersebut sesuai dengan penelitian Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing (2014) yang berjudul Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk. KCU Manado.

Hal-hal yang diharapkan dari pegawai atas penempatannya adalah pimpinan melakukan penyegaran dengan memindahkan atau *rolling* pegawai secara berkala pimpinan lebih memperhatikan faktor usia, pendidikan, status keluarga serta kemampuan baik *softskill* dan *hardskill* dalam menempatkan pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional, motivasi serta penempatan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena nilai signifikansi $0,001 < \text{nilai probabilitas } 0,005$. Jika diterapkan secara bersama-sama maka kepemimpinan transformasional, motivasi serta penempatan mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan. Hal ini berarti pimpinan KPP Pratama Kediri sudah menerapkan dan meningkatkan indikator-indikator yang menyusun kepemimpinan transformasional, motivasi serta penempatan sehingga keterikatan karyawan (*employee engagement*) pegawai generasi Y dan Z KPP Pratama Kediri kepada instansinyapun menjadi baik. Hasil dari analisis data tersebut sesuai dengan penelitian Sylvia Lienardo dan Roy Setiawan yang berjudul Pengaruh *Organizational Trust* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh paling besar

terhadap *Employee Engagement* karena nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,005$, sedangkan nilai signifikansi variabel yang lain memiliki signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas. Hasil dari analisis data tersebut sejalan dengan penelitian Slamet Riyadi (2011) yang berjudul Slamet Riyadi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.

Bagi peneliti yang ingin meneliti faktor-faktor yang berdampak terhadap *employee engagement* hendaknya menambah faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya kerja, status dalam organisasi, kompensasi, pelatihan, *teamwork*, *personal resources* atau dapat mengganti obyek atau lokasi penelitian.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hal ini dapat dimaknai bahwa meskipun kepemimpinan transformasional tidak diterapkan di KPP Pratama Kediri, pegawai tetap memiliki keterikatan dengan institusi tempatnya bekerja.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi tunjangan kinerja yang diberikan motivasi kerja semakin tinggi.
3. Penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hal ini berarti bahwa dimanapun seorang pegawai Direktorat Jenderal Pajak ditempatkan tetap memiliki keterikatan terhadap institusinya karena mutasi baik itu antar kantor maupun antar seksi merupakan suatu keniscayaan dan hal yang lumrah terjadi.
4. Kepemimpinan transformasional, motivasi dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hal ini dapat dimaknai bahwa jika indikator-indikator Kepemimpinan transformasional, motivasi dan penempatan diterapkan

bersama-sama maka akan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*).

5. Motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Daftar Pustaka

- Anita, Julia, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus. 2013. *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Banda Aceh: Jurnal Manajemen pp 67-77, Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh
- Bass, B. M. 1985. *Leadership and Performance*. New York: N.Y. Free Press
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Italiani, Fanni Adhistya. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kinerja pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk*. Surabaya: Unesa.
- Lienardo, Sylvia, Roy Setiawan. 2017. *Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT. Wisma Bangun Sejahtera*. Surabaya: AGORA Vol. 5, No. 1, (2017), Program Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Mawei, Aprilia Christy, Olivia Nelwan, Yantje Uhing. 2014. *Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank BNI (Persero) Tbk KCU Manado*. Manado: Jurnal EMBA Vol. 2 No. 2, 2014, Universitas Sam Ratulangi.
- Mujiasih, Endah and Ratnaningsih, Ika Zenita. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trang, Dewi Sandy. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Manado: Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3, 2013, Universitas Sam Ratulangi.
- Weol, David Harly. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Yukl, Gary A. *Leadership in Organizations, 6th Edition*, New York: State University of New York Albany.