

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA  
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA CIMAHI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Program Studi Pendidikan Bisnis**



**Oleh  
Riska Afiani  
1400660**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
*EMPLOYEE ENGAGEMENT* SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA  
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAERAH KOTA CIMAHI**

Oleh  
Riska Afiani

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Riska Afiani 2019  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Juli 2019

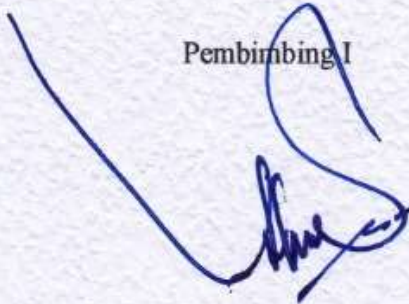
Hak Cipta dilindungi undang-undang.  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak  
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
EMPLOYEE ENGAGEMENT SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA  
PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAERAH KOTA CIMAHI**

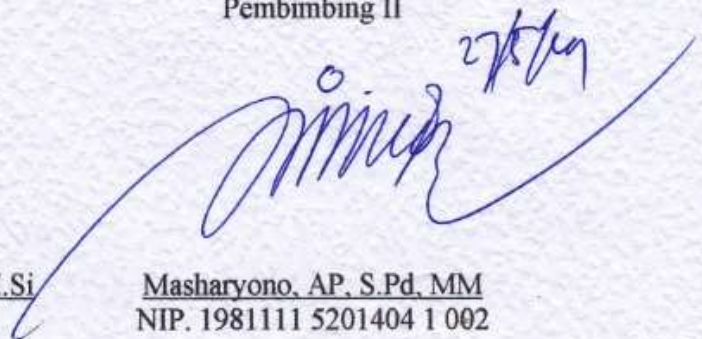
**Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:**

Pembimbing I



Dr. H. Ahim Surachim, M.Pd., M.Si  
NIP. 1958021 3198810 1 001

Pembimbing II



Masharyono, AP, S.Pd, MM  
NIP. 1981111 5201404 1 002

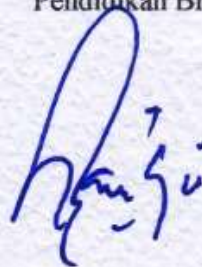
Mengetahui,

Dekan Fakultas  
Pendidikan Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pendidikan Indonesia



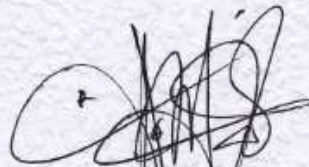
Prof. Dr. H. Agus Rahayu M.P.  
NIP. 19620607 198703 1 002

Ketua Program Studi  
Pendidikan Bisnis



Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si.  
NIP. 19590515 198601 1 001

Tanggung Jawab Yuridis  
Ada Pada Penulis



Riska Afiani  
NIM. 1400660

## ABSTRAK

Riska Afiani (1400660), “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Employee Engagement* Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi”. Di bawah bimbingan Dr. H. Ahim Surachim, M.Pd., M.Si. dan Masharyono, A.P.,S.Pd., MM.

Masalah kinerja masih menjadi permasalahan di berbagai organisasi baik sektor publik atau non publik. Salah satunya terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi. Kinerja pegawai yang rendah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah *employee engagement*. *Employee engagement* yang rendah dapat ditingkatkan apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh (1) efektivitas kepemimpinan transformasional, (2) tingkat *employee engagement*, (3) tingkat kinerja pegawai, (4) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*, dan (5) pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan teknik sampel yaitu sampel non probabilitas menggunakan sampel jenuh berjumlah 40 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan alat bantu *software* komputer *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 24.0 for windows*. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dalam kategori cukup efektif, tingkat *employee engagement* dalam kategori tinggi, dan tingkat kinerja pegawai dalam kategori tinggi, *employee engagement* dipengaruhi sebesar 37% dalam kategori cukup rendah oleh kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 54,2% dalam kategori sedang oleh *employee engagement*. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pimpinan dapat menerapkan sikap *individualized concideration* (kepekaan individual) yang efektif dengan cara memberikan rasa empati dan simpati, kepedulian, dukungan moral, bantuan, dan mendengarkan keluhan pegawai agar *employee engagement* meningkat. Meningkatnya *employee engagement* pun harus didukung dengan *dedication* (dedikasi) yang tinggi dari pegawai, hal tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan aspek *rewards and appraisal* (penilaian dan penghargaan) dengan cara pemberian gaji yang sesuai dengan pendidikan, jabatan, masa kerja dan kebutuhan pegawai.

**Kata kunci:** Kepemimpinan transformasional, *employee engagement*, kinerja pegawai

## ABSTRACT

Riska Afiani (1400660), ***“The Influence of Transformational Leadership to Employee Engagement and Its Implication towards the Employee Performance of Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi”***. Under guidance Dr. H. Ahim Surachim, M.Pd., M.Si. and Masharyono, A.P.,S.Pd., MM.

*Performance issues are still a problem in various public and non-public organizations sector. One of them happened at the Cimahi City Human Resources and Human Resources Development Agency. Low employee performance can be influenced by several factors, one of which is employee engagement. Low employee engagement can be increased if a leader applies a transformational leadership style. This study aims to obtain (1) the effectiveness of transformational leadership, (2) the level of employee engagement, (3) the level of employee performance, (4) the effect of transformational leadership on employee engagement, and (5) the effect of employee engagement on employee performance. The method used is explanatory survey with sample techniques, namely non-probability samples using saturated samples totaling 40 respondents. The data analysis technique used is simple linear regression with Statistical Software for Service Solutions (SPSS) 24.0 for windows. The findings in this study indicate that the effectiveness of transformational leadership in the category is quite effective, the level of employee engagement in the high category, and the level of employee performance in the high category, employee engagement is influenced by 37% in the low enough category by transformational leadership and employee performance is influenced by 54.2% in the medium category by employee engagement. Based on the results of this study, it is suggested that the leaders can implement effective individualized attitudes by providing a sense of empathy and sympathy, care, moral support, assistance, and listening to employee complaints so that employee engagement increases. Increasing employee engagement must be supported by high dedication (dedication) from employees, this is a factor that can affect employee performance. The supporting factors for improving employee performance are improving aspects of rewards and appraisal (valuation and appreciation) by giving salaries that are appropriate to education, position, tenure and employee needs.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Employee Engagement, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Rumusan Penelitian .....	12
1.4 Tujuan Penelitian .....	13
1.5 Kegunaan Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Pustaka .....	14
2.1.1 Konsep Kepemimpinan Transformasional.....	14
2.1.1.1 Kepemimpinan Transformasional dalam Kajian Perilaku Organisasi.....	14
2.1.1.2 Definisi Kepemimpinan Transformasional .....	15
2.1.1.3 Dimensi Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional .....	17
2.1.1.5 Model Kepemimpinan Transformasional .....	18
2.1.2 Konsep <i>Employee Engagement</i> .....	20
2.1.2.1 <i>Employee Engagement</i> dalam Kajian Perilaku Organisasi .....	20
2.1.2.2 Definisi <i>Employee Engagement</i> .....	22
2.1.2.3 Dimensi <i>Employee Engagement</i> .....	24
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> .....	25
2.1.2.5 Model <i>Employee Engagement</i> .....	29
2.1.3 Konsep Kinerja Pegawai.....	32
2.1.3.1 Kinerja Pegawai dalam Kajian Perilaku Organisasi .....	32
2.1.3.2 Definisi Kinerja Pegawai.....	34
2.1.3.3 Dimensi Kinerja Pegawai.....	35
2.1.3.4 Penilaian Kinerja Pegawai.....	37
2.1.3.5 Model Kinerja Pegawai .....	39
2.1.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	41
2.1.5 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja .....	44

	Pegawai .....	
	2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	46
	2.2 Kerangka Pemikiran .....	49
	2.3 Hipotesis .....	53
<b>BAB III</b>	<b>OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
	3.1 Objek Penelitian.....	54
	3.2 Metode Penelitian .....	55
	3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan .....	55
	3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	55
	3.2.3 Jenis dan Sumber Data.....	62
	3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel.....	63
	3.2.4.1 Populasi .....	63
	3.2.4.2 Sampel .....	64
	3.2.4.3 Teknik Penarikan Sampel.....	65
	3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	66
	3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	68
	3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas .....	68
	3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	72
	3.2.7 Teknik Analisis Data.....	74
	3.2.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif.....	75
	3.2.7.2 Teknik Analisis Data Verifikatif .....	77
	3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	85
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	4.1 Hasil Penelitian .....	88
	4.1.1 Profil Organisasi .....	88
	4.1.2 Hasil Pengujian Deskriptif.....	89
	4.1.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional dan Dimensinya.....	89
	4.1.2.1.1 Tanggapan Dimensi <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal atau Karisma).....	90
	4.1.2.1.2 Tanggapan Dimensi <i>Individualized Consideration</i> (Kepekaan Individual)..	91
	4.1.2.1.3 Tanggapan Dimensi <i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional) ....	93
	4.1.2.1.4 Tanggapan Dimensi <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual) .....	95
	4.1.2.1.5 Rekapitulasi Dimensi Kepemimpinan Transformasional .....	96
	4.1.2.1.6 Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan	99

	Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi.....	
4.1.2.2	Tanggapan Responden Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Dimensinya .....	100
4.1.2.2.1	Tanggapan Dimensi <i>Vigor</i> (Semangat)	100
4.1.2.2.2	Tanggapan Dimensi <i>Dedication</i> (Dedikasi).....	101
4.1.2.2.3	Tanggapan Dimensi <i>Absorption</i> (Penyerapan) .....	103
4.1.2.2.4	Rekapitulasi Dimensi <i>Employee Engagement</i> .....	104
4.1.2.2.5	Tingkat <i>Employee Engagement</i> Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi .....	106
4.1.2.3	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai dan Dimensinya .....	107
4.1.2.3.1	Tanggapan Dimensi <i>Individual Characteristic</i> (Karakteristik individu)	107
4.1.2.3.2	Tanggapan Dimensi <i>Individual Motivation</i> (Motivasi individu).....	109
4.1.2.3.3	Tanggapan Dimensi <i>Reward and Appraisal</i> (Penilaian dan Penghargaan) .....	110
4.1.2.3.4	Rekapitulasi Dimensi Kinerja Pegawai	112
4.1.2.3.5	Tingkat Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi.....	114
4.1.3	Hasil Pengujian Verifikatif .....	114
4.1.3.1	Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	114
4.1.3.2	Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Uji t) .....	123
4.1.3.3	Pengujian Hipotesis Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	124
4.1.3.4	Pengujian Hipotesis Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Uji t).....	132
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian .....	133
4.4.1	Pembahasan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional	133



4.4.2	Pembahasan Tingkat <i>Employee Engagement</i> .....	135
4.4.3	Pembahasan Tingkat Kinerja Pegawai.....	137
4.4.4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	140
4.4.5	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai .....	141
4.4.6	Implikasi Hasil Penelitian .....	142
4.4.6.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis .....	142
4.4.6.2	Temuan Penelitian Bersifat Empirik .....	145
4.4.7	Implikasi Hasil Penelitian Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Engagement</i> Serta Impikasinya Pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi .....	147
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan .....	149
5.2	Saran .....	150

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Anwar, S. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arfa, F. A., & Marpaung, W. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Islam* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Handbook of Human Resource Management*.
- Bauer, T., & Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Corder, W. G., & Foreman, L. D. (2014). *Nonparametric Statistic: A Step-by-Step Approach* (2nd ed.). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Council, C. L. (2016). *Driving Performance and Retention Through Employee Engagement*.
- Fahmi, A. (2014). *HRD Syariah - Teori dan Implementasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. (R. Wardarita, Ed.). Yogyakarta: Elmatara.
- Firdaus, & Zamzam, F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. (M. Bendatu, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr., J. H. D., & Konopaske, R. (2012).

- Organizations Behavior, Structure, Processes* (4th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing Human Resource*. (S. Yagan, Ed.) (7th ed.). United States of America: Pearson Education, Inc. publishing as Prentice Hall.
- Idris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Organizational Behavior And Management* (7th ed.). Mc.Graw-Hill.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Dari Teori Dan Implementasi Sampai Bukti*. (F. Zulhendri, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Koehler, J. W. (1996). *Transformational Leadership in Government*. CRC Press.
- Kompri. (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional* (1st ed.). Kencana.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. and Young, S. A. (2011). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. (J. W. & Sons, Ed.). United Kingdom: Wiley Blackwell.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: UMM Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*.
- McShane, & Glinow, V. (2010). *Organizational Behavior* (5th Editio). Paul Ducham.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. (Suryani, Ed.) (2nd ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (R. F. Sikumbang, Ed.). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muharto, & Ambarita, A. (2016). *Metode Penelitian Sistem Informasi*. (S. Hasan, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). *Metodi Penelitian Kuantitatif*. (B. A. Saebani, Ed.). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Pramudianto. (2015). *I'am A Coach*. (P. Christian, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Andi Publisher.
- Prasetyo, A., Sakti, A. B., Gartika, D., Sukamsi, & Arifin, M. Z. (2018). *Bunga Rampai Inovasi Berkelanjutan: Kepemimpinan, Kebijakan, Sistem, Ekonomi*,

*Lingkungan dan Pemerintahan*. Indocomp.

- Prasetyo, B., & Jannah, L. iftahul. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Riduwan. (2013). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. (D. Sunardi, Ed.) (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi - Organizational Behaviour* (16th ed.). Salemba Empat.
- Santoso, & Deepublish. (2016). *Statistika Hospitalitas* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Sitepu, N. S. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: FPMIPA, Universitas Padjajaran.
- Spiegel, M. R. (2000). *Statistik*. (L. Simarmata, Ed.) (3rd ed.). Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sudjana. (2013). *Metoda Statistika* (7th ed.). Bandung: TARSITO.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, B. (2014). *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. (A. Mifka, Ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Tama, P. I., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri*. (I. Nukman, A. Utaminingsih, & M. A. Mawardi, Eds.) (1st ed.). Malang: UB Press.
- Thomas, R. (2016). Supervisor's Engagement and Organization Outcomes : The Mediating Role of Employee Engagement on Task Performance and Organizational Citizenship Behavior.
- Uhl-Bien, M., John R. Schermerhorn, J., & Osborn, R. N. (2014). *Organizational behavior*.

- Umar, H. (2014). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Wahyudi, S. T. (2017). *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan* (1st ed.). Malang: UB Press.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi* (1st–2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Yudiatmaja, F. (2013). *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, M. A. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Pustaka Media.
- Zulfikar, & Budiantara, I. N. (2014). *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.

## **Jurnal**

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., Saks, A. M., & Albrecht, S. L. (2015). Employee engagement , human resource management practices and competitive advantage An integrated approach. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Al-Tits, A., & Hunitie, M. (2015). The Mediating Effect Of Employee Engagement between Its Antecedents and Consequences. *Journal of Management and Research*, 5(7), 47. Retrieved from <http://www.macrothink.org/journal/index.php/jmr/article/view/8048>
- Anitha, J. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., & Hartnell, C. A. (2012). “Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: test of mediation and moderation processes.” *Human Performance*, Vol. 25 No, pp. 1–25.
- C.H., S., & Mak, C. W. M. (2014). Transformational leadership, pride in being a

follower of the leader and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*.

Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee Engagement : A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement, 9(April). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i15/92145>

Cheung, M. F. Y. (2010). Transformational leadership , leader support , and employee creativity. <https://doi.org/10.1108/01437731111169988>

Dizgah, M. ., Chegini, M. ., & Bisokhan, R. (2012). Relationship Between Job Satisfaction And Employee Job Performance In Guilan Public Sector. *Journal of Basic And Applied Scientific Research*, 2(2), 1735–1741.

Eldor, L., & Harpaz, I. (2016). A process model of employee engagement : The learning climate and its relationship with extra-role performance behaviors, 235(October 2014), 213–235. <https://doi.org/10.1002/job>

Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). “The race for talent: attracting and engaging workers in the twenty-first century.” *Human Resource Planning*, Vol. 27 No, pp. 12–25.

Fuller, J.B., Marrison, R., Jones, L., Bridger, D., Brown, V. (1999). The effects of psychological empowerment on transformational leadership and job satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 139(3), 389–391.

Iqbal, Z. M., Rehan, M., Fatima, A., & Nawab, S. (2017). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance in Public Sector Organization of Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(3). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000431>

J., J. M. A., & Ittersum, W. K. W. van. (2016). Transformational leader attributes: interpersonal skills, engagement, and well-being. *Leadership & Organization Development Journal*.

Juliandiny, T., Senen, S., & Sumiyati. (2016). Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang, 1(2), 81–90.

Kiersch, A. H. Z. B. C. (2014). How interpersonal leadership relates to employee engagement.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). “The meaning of employee engagement.” *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1 No., pp. 3–30.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement, 1, 3–30.

Macleod, D. (2009). Engaging for Success : Engaging for success : A report to

Government.

- Mackay, M. M., Allen, J. A., & Landis, R. S. (2016). Human Resource Management Review Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness : A meta-analytic path analysis. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.002>
- Mann, A., & Harter, J. (2016). The Worldwide Employee Engagement Crisis. *Business Journal*. Retrieved from [http://www.gallup.com/businessjournal/188033/worldwide-employee-engagement-crisis.aspx?g\\_source=&g\\_medium=&g\\_campaign=tiles](http://www.gallup.com/businessjournal/188033/worldwide-employee-engagement-crisis.aspx?g_source=&g_medium=&g_campaign=tiles)
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar). *Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 813–830.
- Masharyono, & Senen, S. (2015). Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi Dengan Kompetensi Dan Job Characteristic Dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Menjadi Leading And Outstanding ( Job Performance Analysis Temporary Employee Administrative with Competence an. *Fokus Ekonomi*, 10, 120–137.
- Men, L. . (2015). Employee Engagement in Relation to Employee - Organization Relationship and Internal Reputation: Effect Of Leadership. *Public Relations Journal*, 9(9), 22.
- Mishra, P. ., Kapse, S., & Bavad, M. . (2013). Employee Engagement at Banks in Kutch. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, 2(7), 349–358.
- Nikbin, M. J. A. J. A. S. S. H. D. (2016). Relationships between work values , communication satisfaction , and employee The case of international joint. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2015-0003>
- Nink, M. (2016). Germany’s Employee Engagement Problem Begins With Managers. *Business Journal*. Retrieved from [http://www.gallup.com/businessjournal/190478/germany-employee-engagement-problem-begins-managers.aspx?g\\_source=&g\\_medium=&g\\_campaign=tiles](http://www.gallup.com/businessjournal/190478/germany-employee-engagement-problem-begins-managers.aspx?g_source=&g_medium=&g_campaign=tiles)
- Obicci, P. . (2015). Effect Of Ethical Leadership On Employee Performance In Uganda. *Net Journal Of Business Management*, 3(1), 214–220.
- Pidesia, Karim, A., & Irawan, B. (2016). Analisis Kinerja Organisasi Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Journal Administrative Reform*, 4(1).
- Pila-Ngarm, S. S. P. (2016). Evidence-based HRM : a Global Forum for Empirical

Scholarship The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction On Employee Performance.

- Rahmah, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Employee Engagement Karyawan PT . PLN ( PERSERO ) Area Samarinda. *eJournal Psikologi*, 1(2), 200–210.
- Rustono, A., & Akbary, M. F. (n.d.). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung The Impact Of Employee Engagement Toward Employee Performance Dana Pensiun (DAPEN) Telkom.
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Manage- Rial Psychology*, 21, 601.
- Sangeeta, S., Avinash, P., & Anupam, K. (2017). Transformational leadership and turnover: Mediating effects of employee engagement, employer branding, and psychological attachment. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2014-0243>
- Senen, S. H. (2017). Employee Performance Assessment System Design Based on Competence. *UPI*, 2, 68–70.
- Senen, S. H., Masharyono, Triananda, N., & Sumiyati. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication : a Study of BUMD in Indonesia, 15, 596–598.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2016). The Effect of Skill Variety , Task Identity , Task Significance , Autonomy and Feedback on Job Performance, 15, 585–588.
- Shuck, B., & Herd, M. . (2012). Employee Engagement and Leadership: Exploring the Convergence of Two Frameworks and Implications for Leadership Development in HRD. *Human Resource Development Review*. <https://doi.org/10.1177/1534484312438211>
- Shuck, B., & Rocco, T. (2011). Employee engagement: Practical strategies for a competi- tive advantage. *Paper Presented at the International Society for Performance Improvement's Research to Practice Day, Orlando, FL*.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee Engagement and HRD: A Seminal Review of the Foundations. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus, 25(4), 349–361. <https://doi.org/10.1108/01437730410538671>
- Swathi, S. (2013). Effecting Employee Engagement Factors. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(8), 3–5.



- Talasaz, Z. ., Saadoldin, S. ., & Shakeri, M. . (2014). The Relationship Between Job Satisfacton And Job Performance Among Midwives Working In Healthcare Centers Of Mashhad, Iran. *Journal Of Midwifery And Reproductive Health*, 2(3), 157–164.
- Tkachenko, S. R. A. A. O. (2014). A theoretical model of the antecedents and outcomes of employee engagement Dubin ’ s method. <https://doi.org/10.1108/JWL-09-2013-0063>
- Tuckey, M. R., Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2012). “Empowering leaders optimize working conditions for engagement: a multilevel study.” *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 17 No, pp. 15–27.
- Venkatesh, A. N. (2015). Employee Engagement through Leadership, 333–336.
- Wahyuni, Y., & Senen, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt sugih instrumendo abadi di padalarang, 1(2), 59–69.
- Walumbwa, F. O., & Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformational leadership-employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of Occu- Pational and Organizational Psychology*, 84, 153–172. <https://doi.org/10.1348/096317910X485818>
- Wardhana, R., Tarmedi, E., & Sumiyati. (2016). Upaya Meningkatkan Kinerja Dengan Cara Memberikan Motivasi Kerja Dan Menumbuhkan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. *Journal of Business Management Education*, 1(2), 91–96.
- Welch, M. (2009). The evolution of the employee engagement concept: communication implications. <https://doi.org/10.1108/13563281111186968>
- Xu, J., & Thomas, H. C. (2011). “How can leaders achieve high employee engagement?” *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 32 No, pp. 399–416.

## **Data Perusahaan**

Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi, from [www.cimahikota.go.id/skpd/detail/79/2018-05-15](http://www.cimahikota.go.id/skpd/detail/79/2018-05-15)

Identitas Badan, Dasar Hukum, Kedudukan, Tugas dan Struktur Organisasi Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi, from [www.cimahikota.go.id](http://www.cimahikota.go.id)

### **Majalah Elektronik**

Banirestu, H. (2016, October). Saatnya Melibatkan Karyawan Bekerja dengan Kepala dan Hati. SWA. Retrieved from <http://swa.co.id/swa/trends/management/saatnya-melibatkan-karyawan-bekerja-dengan-kepala-dan-hati>

Hewitt, A. (2017). 2017 Trends in Global Employee Engagement.

Youngster.id. (2017). Engagement Tenaga Kerja Milenial Indonesia Hanya 25%. Retrieved February 2, 2018, from <https://youngster.id/featured/engagement-tenaga-kerja-milenial-indonesia-hanya-25>