

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Bisnis



oleh
Rendhika Triady Supendi
NIM 1600051

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN BISNIS
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PT SANBE FARMA CIMAH I DIVISI PRODUKSI**

oleh
Rendhika Triady Supendi
NIM 1600051

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

© Rendhika Triady Supendi 2021
Universitas Pendidikan Indonesia 2021
April 2021

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

Rendhika Triady Supendi, 2021
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DIVISI PRODUKSI PT SANBE FARMA CIMAH I**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT
PT SANBE FARMA CIMAHI DIVISI PRODUKSI

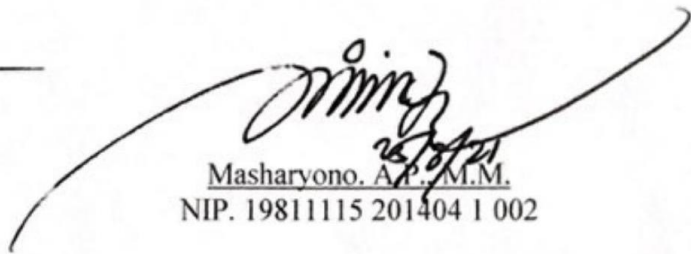
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Hj. Sumiyati, S.E., M.Si
NIP. 19560504 198703 2 001



Masharyono, A.P., M.M.
NIP. 19811115 201404 1 002

Menyetujui,

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 19820830 200501 2 001

Tanggung Jawab Yuridis
Ada pada Penulis



Rendhika Triady Supendi
1600051

PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap *Employee Engagement* PT.Sambe Farma Cimahi Divisi Produksi” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

ABSTRAK

Rendhika Triady Supendi (1600051), “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Employee Engagement PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi**”. Di bawah bimbingan Hj. Sumiyati, S.E., M.Si dan Masharyono AP, S.Pd., MM

Permasalahan *employee engagement* pegawai masih banyak dihadapi oleh perusahaan di berbagai sektor, baik sektor jasa seperti industri rumah sakit, perbankan, dan telekomunikasi serta pada sektor manufaktur seperti industri elektronik, pribadi, perikanan, dan tekstil. Salah satu perusahaan yang memiliki masalah *employee engagement* nya masih rendah adalah PT Sanbe Farma Cimahi khususnya divisi produksi. Adapun strategi untuk meningkatkan *employee engagement* dengan upaya memberikan motivasi dan memperbaiki gaya kepemimpinan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan terkait (1) keefektifan gaya kepemimpinan *transformasional*, (2) tingkat motivasi kerja, (3) tingkat *employee engagement*, (4) pengaruh gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap motivasi kerja, dan (5) pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu sample jenuh yang berjumlah 73 orang pengumpulan data dengan kuesioner berupa *google form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dengan alat bantu *software* SPSS versi 25.0. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) gaya kepemimpinan *transformasional* berada pada tingkat sangat efektif, 2) motivasi kerja berada pada tingkat sangat tinggi, 3) *employee engagement* berada pada tingkat sangat tinggi, 4) gaya kepemimpinan *transformasional* memiliki pengaruh sebesar 71,7% terhadap motivasi kerja berada pada klasifikasi kuat dan 5) motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 53,3% terhadap *employee engagement* berada pada klasifikasi sedang. Dari penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan dapat mengefektifkan gaya kepemimpinan *transformasional* dengan cara memberikan saran dan pelatihan kepada pegawai guna meningkatkan *skill*, meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan finansial dan pujian kepada pegawai yang berprestasi dan *employee engagement* dengan memperhatikan lingkungan kerja agar pegawai senantiasa merasa memiliki terhadap perusahaan. Sehingga diharapkan perusahaan mampu meningkatkan *employee engagement* yang berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Employee Engagement, Farmasi

ABSTRACT

Rendhika Triady Supendi (1600051), "The Influence of Transformational Leadership Style on Work Motivation and Its Implications for Employee Engagement at PT Sanbe Farma Cimahi Production Division". Under the guidance of Hj. Sumiyati, S.E., M.Si and Masharyono AP, S. Pd, MM

Employee engagement problems are still faced by many companies in various sectors, both in the service sector such as the hospital, banking and telecommunications industry as well as in the manufacturing sector such as the electronics, personal, fishery and textile industries. One company that has low employee engagement problems is PT Sanbe Farma Cimahi, especially the production division. The strategy is to increase employee engagement by providing motivation and improving the company's leadership style. This study aims to obtain findings related to (1) the effectiveness of transformational leadership styles, (2) the level of work motivation, (3) the level of employee engagement, (4) the effect of transformational leadership on work motivation, and (5) the effect of work motivation on employee engagement. This research uses quantitative methods. The sample technique used is a saturated sample, amounting to 73 people. Collecting data with a questionnaire in the form of a google form. The data analysis technique used is simple regression with SPSS version 25.0 as a tool. The results showed that 1) transformational leadership style is at a very effective level, 2) work motivation is at a very high level, 3) employee engagement is at a very high level, 4) transformational leadership style has an influence of 71.7% on motivation work is in the strong classification and 5) work motivation has an effect of 53.3% on employee engagement in the medium classification. From research on hypothesis testing, it can be seen that transformational leadership style has an influence on work motivation and work motivation has an influence on employee engagement. Based on the results of this study, it is suggested that companies be able to make transformational leadership styles effective by providing advice and training to employees in order to improve skills, increase work motivation by giving financial rewards and praise to outstanding employees and employee engagement by paying attention to the work environment so that employees always feel that they belong against the company. So it is hoped that the company will be able to increase employee engagement which has an impact on employee work productivity.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Engagement, Farmasi*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim,

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi rahmat dan hidayahnya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap *Employee Engagement* PT Sanbe Farma Cimahi Divisi Produksi”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak sekali ketidaksempurnaan dan kekurangan di dalamnya, serta banyak pula hambatan dan kesulitan. Namun, berkat bantuan dan dukungan dari semua pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan, doa dan pengorbanan yang sangat besar kepada saya yang tiada hentinya, serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan.

Penulis sangat berharap penelitian ini memberikan manfaat, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Semoga kekurangan yang ada tidak mengurangi makna dari penelitian ini, tetapi menjadi peluang untuk penelitian berikutnya.

Cimahi, April 2021

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, rizki dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Solehuddin M.Pd, M.A. Sebagai rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerima dan mendapatkan pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Selaku dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., M.M. Selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memfasilitasi penulis dan memberikan kemudahan dalam mengurus administrasi kemahasiswaan selama perkuliahan.
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Selaku ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Bambang Widjajanta, M.M. Selaku ketua tim pengembangan penulis skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, yang memfasilitasi penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Hj. Sumiyati, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I penulisan skripsi dan beliau memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu yang berharga untuk dengan sabar dan teliti membimbing penulis, membantu penulis untuk mendapatkan buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi yang baik. Hal tersebut

dapat menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Masharyono, A.P., S.Pd., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II dalam penulisan skripsi dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal, beliau memberikan bimbingan saat penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu dan kesabaran yang berharga untuk membimbing dengan penuh ketelitian, membantu penulis mendapatkan literasi buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi untuk menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P. Selaku Dosen Pembimbing Akademik, beliau membimbing penyelesaian kontrak mata kuliah selama perkuliahan serta memberikan masukan dan motivasi bagi penulis selama perkuliahan serta kelancaran penyusunan skripsi.
9. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen M.M selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.
10. Seluruh Ibu/Bapak Dosen dan Staf Pendidikan Bisnis yang telah melaksanakan pendidikan, bimbingan, pendampingan, dan masukan selama proses perkuliahan maupun kelancaran penyusunan skripsi.
11. Segenap pegawai PT. Sanbe Farma Cimahi khususnya divisi produksi dan yang bersedia membantu penulis memperoleh data dan informasi terkait penelitian ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup.
12. Ibunda dan Ayahanda tercinta Bapak Supendi dan Ibu Yayah Mulyati. Penulis sangat berterima kasih kepada orang tua penulis yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, perhatian yang besar, serta memberikan dukungan moril dan

materil serta do'a yang senantiasa mengiringi penulis. Semoga semua yang penulis lakukan menjadi sebuah kebanggaan kedua orang tua.

13. Pihak-pihak lain yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih atas bantuannya semoga Allah SWT membalas segala kebaikannya.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Konsep Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	10
2.1.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Perilaku Organisasi.....	10
2.1.1.2 Definisi Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	11
2.1.1.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	12
2.1.1.4 Model Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	13
2.1.1.5 Karakteristik Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> .	14
2.1.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	15
2.1.2 Konsep Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.1 Motivasi Kerja Dalam Perilaku Organisasi	16
2.1.2.2 Definisi Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja	18
2.1.2.4 Dimensi Motivasi Kerja	18

2.1.2.5 Teori Motivasi Kerja	19
2.1.2.6 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	24
2.1.2.7 Model Motivasi Kerja	24
2.1.2.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26
2.1.3 <i>Employee Engagement</i>	27
2.1.3.1 Konsep <i>Employee Engagement</i> dalam Perilaku Organisasi.....	27
2.1.3.2 Definisi <i>Employee Engagement</i>	28
2.1.3.3 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	29
2.1.3.4 Model <i>Employee Engagement</i>	30
2.1.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	31
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.1.4.1. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	31
2.1.4.2 Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	32
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	33
2.2 Kerangka Pemikiran	36
2.3 Hipotesis	40
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Objek Penelitian	41
3.2 Jenis dan Metode Penelitian	41
3.2.1. Jenis Penelitian	41
3.2.2. Metode Penelitian	41
3.2.3. Operasional Variabel	42
3.2.4. Jenis dan Sumber Data	48
3.2.5. Populasi dan Sampel.....	49
3.2.5.1. Populasi.....	49
3.2.5.2. Sampel.....	50
3.2.6. Teknik Pengumpulan Data	50
3.2.7. <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	51
3.2.8. Rancangan Pengujian Validitas dan Realibilitas	51

3.2.8.1. Pengujian Validitas	52
3.2.8.2. Pengujian Reliabilitas	57
3.2.9. Rancangan Analisis Data.....	59
3.2.9.1. Rancangan Analisis Deskriptif.....	60
3.2.9.2. Rancangan Analisis Verifikatif.....	62
3.2.10. Pengujian Hipotesis	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	72
4.1. Hasil Penelitian.....	72
4.1.1. Profil Perusahaan.....	72
4.1.1.1. Sejarah Perusahaan	72
4.1.1.2. Visi dan Misi PT Sanbe Farma	73
4.1.1.3. Struktur Organisasi PT Sanbe Farma.....	74
4.1.2. Karakteristik Responden	76
4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	76
4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
4.1.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .	78
4.1.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	79
4.2. Hasil Pengujian Deskriptif	80
4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> PT. Sanbe Farma Cimahi	80
4.2.1.1. Tanggapan Responden mengenai Dimensi <i>Idealized Influence</i>	80
4.2.1.2. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Inspirational Motivation</i>	82
4.2.1.3. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Intellectual Stimulation</i>	83
4.2.1.4. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Individual Consideration</i>	84
4.2.2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja PT. Sanbe Farma Cimahi	86

4.2.2.1. Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kebutuhan Fisiologis	87
4.2.2.2. Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kebutuhan Rasa Aman	87
4.2.2.3. Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kebutuhan Sosial.....	88
4.2.2.4. Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kebutuhan Penghargaan	89
4.2.2.5. Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri	91
4.2.3. Tanggapan Responden Terhadap <i>Employee Engagement</i> PT. Sanbe Farma Cimahi	92
4.2.3.1. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Vigor</i>	93
4.2.3.2. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Dedication</i>	94
4.2.3.3. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi <i>Absorption</i>	95
4.3. Hasil Pengujian Verifikatif.....	96
4.3.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	96
4.3.1.1. Uji Asumsi Klasik Terhadap Model Regresi Linier Sederhana	96
4.3.1.2. Analisis Regresi Linier Sederhana	101
4.3.1.3. Koefisien Determinasi.....	102
4.3.1.4 Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja.....	103
4.3.2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	104
4.3.2.1. Uji Asumsi Klasik Terhadap Model Regresi Linier Sederhana	105
4.3.2.2. Analisis Regresi Linier Sederhana	109
4.3.2.3. Koefisien Determinasi.....	110
4.3.2.4. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	111
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113

4.4.1. Pembahasan Gambaran Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	113
4.4.2. Pembahasan Gambaran Motivasi Kerja	115
4.4.3. Pembahasan Gambaran <i>Employee Engagement</i>	117
4.4.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	119
4.4.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	120
4.5. Implikasi Hasil Penelitian	121
4.5.1. Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	121
4.5.2. Temuan Penelitian Bersifat Empirik	122
4.5.3. Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis	123
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	126
5.1. Kesimpulan	126
5.2. Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	129

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Hal
1.1	<i>Employee Engagement</i> di Asia Tenggara.....	1
1.2	Target dan Realisasi Produksi Tahun 2017 – 2019.....	3
1.3	Jumlah Keterlambatan Pegawai Tahun 2017 - 2019.....	4
1.4	Data Absensi Pegawai Tahun 2017 - 2019	5
1.5	Rincian Data Absensi Pegawai Tahun 2017 -2019	6
2.1	Penelitian Terdahulu	33
3.1	Operasional Variable.....	43
3.2	Jenis dan Sumber Data	49
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.4	Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	53
3.5	Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja.....	54
3.6	Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja.....	55
3.7	Hasil Pengujian Validitas <i>Employee Engagement</i>	56
3.8	Hasil Pengujian Validitas <i>Employee Engagement</i>	57
3.9	Hasil Pengujian Reliabilitas	58
3.10	Pedoman Nilai Angket	60
3.11	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	62
3.12	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Gulford).	69
4.1	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	78
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan...	79
4.6	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Idealized Influence</i>	81
4.7	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Inspirational Motivation</i>	82
4.8	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Intellectual Stimulation</i>	83
4.9	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Individual Consideration</i>	85
4.10	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kebutuhan Fisiologis.	87
4.11	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kebutuhan Rasa Aman	88
4.12	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kebutuhan Sosial.....	89
4.13	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kebutuhan Penghargaan	90

Tabel	Judul	Hal
4.14	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri	91
4.15	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Vigor</i>	93
4.16	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Dedication</i>	94
4.17	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi <i>Absorption</i>	95
4.18	Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i> Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	97
4.19	Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja.....	98
4.20	Hasil Pengujian Titik Terpencil Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	100
4.21	Model Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	101
4.22	Koefisien Determinasi Dari Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	102
4.23	Nilai Signifikansi Uji F Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	103
4.24	Nilai Signifikansi Uji T Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	104
4.25	Uji Kolmogorov Smirnov Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	106
4.26	Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	107
4.27	Hasil Pengujian Titik Terpencil Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	109
4.28	Model Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	110
4.29	Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	111
4.30	Nilai Signifikansi Uji F Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	112
4.31	Nilai Signifikansi Uji T Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	112
4.32	Rekapitulasi Dimensi Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	113
4.33	Rekapitulasi Dimensi Motivasi Kerja	116
4.34	Rekapitulasi Dimensi <i>Employee Engagement</i>	118

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Rekapitulasi Bimbingan
Lampiran 3	Surat Pengantar dan Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Koding Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X, Y dan Z
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X, Y dan Z
Lampiran 6	Koding Karakteristik Responden
Lampiran 7	Koding Variabel X, Y dan Z
Lampiran 8	Hasil Pengolahan Data Deskriptif Variabel X, Y dan Z
Lampiran 9	Hasil Pengolahan Data Verifikatif Variabel X, Y dan Z
Lampiran 10	<i>Curriculum Vitae</i>

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
2.1	<i>Full Range Leadership Model</i>	13
2.2	<i>Maslow's Hierarchy Needs</i>	20
2.3	<i>Employee Engagement Model</i>	30
2.4	Kerangka Pemikiran	39
2.5	Paradigma Penelitian	40
3.1	Garis Normal <i>Probability Plot</i>	64
3.2	Model Diagram Pencar Hipotesis 1	65
3.3	Model Diagram Pencar Hipotesis 2	65
4.1	Struktur Organisasi PT Sanbe Farma	74
4.2	Output Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	97
4.3	Diagram Pencar Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	99
4.4	Output Uji Titik Terpencil Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Motivasi Kerja	100
4.5	Output Uji Normalitas Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	105
4.6	Diagram Pencar Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	107
4.7	Output Uji Titik Terpencil Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i>	108
4.8	Hasil Kontinum Variabel Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	115
4.9	Hasil Kontinum Variabel Motivasi Kerja	117
4.10	Hasil Kontinum Variabel <i>Employee Engagement</i>	119

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. CV Angkasa.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Inc. All.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership* (1st ed.). Harper and Row Publishers.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Method : 12th Edition*.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). Prentice Hall.
- Hacker, S., & Roberts, T. (2003). *Transformational Leadership: Creating Organizations of Meaning* (Illustrated). ASQ Quality Press.
- Hermawan, A. (2009). *Penelitian Bisnis*. PT Grafindo.
- Indriantoro, N., & Supono, B. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* (1 (ed.)). BPFE.
- Krause, Thomas R and Hodson, S. J. (1998). A Close Look at Safety Incentives. *OCCUP. HEALTH SAF.*, 67(1), 28--30}.
- Lentz, K. (2012). *Transformational Leadership in Special Education: Leading the IEP Team*. R&L Education.
- Luthan, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. 324. <https://doi.org/10.1103/PhysRevC.84.054003>
- Malhotra, N. K., & Birks, D. S. (2013). *Marketing Research : An Applied Approach*.
- Marciano, P. L. (2011). Carrots and Sticks Don't Work. *Carrots & Sticks Don't Work - Business Book Summaries*, 1–10. <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=58040911&S=R&D=qbh&EbscoContent=dGJyMNHr7ESeqLQ4v%2BvIOLCmr0qeprFSsaq4S7OWxWXS&ContentCustomer=dGJyMOzpr1Cvpq5KuePfgex44Dt6fIA%5Cnhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=qbh&AN=58040>

- McBain, D. R. (2007). *The practice of engagement*.
- McDaniel, & Gates. (2015). *Marketing Research* (10th ed.).
- Mohammad Ali. (2013). *Penelitian Pendidikan: Presedur dan Strategi*. Bumi Aksara.
- Musianto, L. S. (2002). *Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian*. 123–136.
- Nongard, R. (2014). *Transformational Leadership How To Lead From Your Strengths And Maximize Your Impact*. Peachtree Professional Education, Inc.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian*. Alfabeta.
- Ridwan. (2013). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Organizational Behaviour. In *Animal Genetics* (15th ed., Vol. 39, Issue 5). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2012). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2012). *Transformational Leadership*. Raja Grafindo Persada.
- Shalahuddin, O., Ag, S., & Pd, M. I. (2015). *Karakteristik kepemimpinan transformasional*. 44–53.
- Shelton, E. J. (2012). *Transformational Leadership: Trust, Motivation and Engagement* (Illustrated). Trafford Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. ALFA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi*.
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*.

Jurnal

- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Sosial*

and Industrial Psychology, 2(1), 10–18.

- Dan, P., Ari, S. A.-Z., & Pekawinan, A. (2015). *Bab II* . 22–52.
- Eva, T. S. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara Viii Bandung*. 1, 1.
- Hadi Senen, S., Masharyono, M., & Sumiyati, S. (2016). *Gambaran Lingkungan Kerja Sosial, Penghargaan Finansial Dan Retensi Karyawan Pada Pt. Baett Mal Abadi Di Cilegon*. 3(1).
- Hadi Senen, S., Masharyono, M., Triananda, N., & Sumiyati, S. (2018). *Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Oganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Studio Cilaki Empat Lima Bandung*. 3(2), 93–103.
- Handoyo, A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Hariyati, 2017. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang* (Vol. 6).
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Perguruan Tinggi Di Indonesia (The Influence of Social Work Environment on Academic Directorate Employees ' Performance at a Higher Education Institution in Indonesia). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(2), 55–62.
- Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 1–21. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v9i1.594>
- Hutagalung, S., & Perdhana. (2016). *Gender , Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif) (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang)*. 13.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Krisdiyanto, A. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, 12(1), 1–16.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora Journal*, 4(2), 101–107.
- Marinda, V. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement*

Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital (Studi kasus pada salah satu BUMN di bidang telekomunikasi). 911–920.

- Megawati, U. dan P. (2013). Pengaruh Umur Terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada Puskesmas Di Wilayah Kotamadya Yogyakarta. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, 3, 1–16.
- Miko, J. (2016). *Peran Perempuan Sebagai Pencari Nafkah Utama Di Kota Subulussalam (Studi Fenomenologi)*. 1–124.
- Pamungkas, S. A. (2018). *Employee Engagement, Kinerja Karyawan dan Kinerja Bank dari Perspektif Pegawai Front Office Bank Syariah di Kota Bandung*. 642–647.
- Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>
- Puguh, M. C., Mahanani, E., Prasanti, P., Perhotelan, P. M., Ekonomi, F., & Petra, U. K. (2007). *Analisa Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Employee Engagement Di Hotel “X” Surabaya*. 348–363.
- Puspawati, U. I., & Suharnomo. (2016). Analisis tentang Employee Engagement pada Perusahaan Jasa (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–14.
- Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi kasus di PT . House The House Bandung)*. 2(3), 2919–2927.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sanjaya, A., & Baharuddin, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad’ministrare*, 1(1), 72–83.
- SaqibUsman, M. Tahir Akbar, D. M. (2013). *Effect of Salary and Stress on Job Satisfaction of Teachers in District Sialkot , Pakistan*. 15(2), 68–74.
- Saragih, S., & Margaretha, M. (2013). Antecedents and consequences employee engagement: Studi pada Industri Perbankan. *Seminar Nasional Dan Call for*

Paper, Universitas Kristen Maranatha, 1–22.

- Septyan, F. B., Musadieq, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja (Studi Pada karyawan CV. Jade Indoprata Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81–88. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2185/2583>
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 120–134.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Silalahi, U. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.
- Singh, M., & James, P. S. (2016). Antecedents and consequence of work engagement: A literature review. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(12), 8635–8656. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Agora*, 4(2), 374–380.
- Tambingon, J., Tewal, B., & Petrus, T. (2014). 234Pengaruh-Kepemimpinan-Transformasional-Efektivitas-Komunikasi-Dan-Motivasi-Terha. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado*, 2(4), 1–12.
- Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). Herzberg’s motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73–94.
- Tims, M. (2011). Do transformational leaders enhance their followers’ daily work engagement? *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, 2, 69–78.
- Uddin, M. J., Chowdhury, M., & Yasmin, M. (2016). *Job Satisfaction of the Employees of the General Insurance Companies in Bangladesh*. 5(1), 7–18.
- Wefald, A. J., Reichard, R. J., & Serrano, S. A. (2011). Fitting Engagement Into a Nomological Network: The Relationship of Engagement to Leadership and Personality. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(4), 522–537. <https://doi.org/10.1177/1548051811404890>

- Yudha, D., & Fikri, H. T. (2015). Hubungan Employee Engagement Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Rap Unp*, 6(1), 1–10.
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.646>