

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(Studi Persepsional pada karyawan Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun oleh :

Sarifatul Amanah

1801248

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2022**

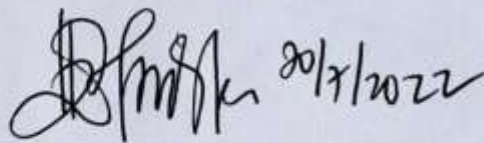
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi
Persepsional pada karyawan Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung)

Sarifatul Amanah

1801248

Disetujui dan disahkan oleh :

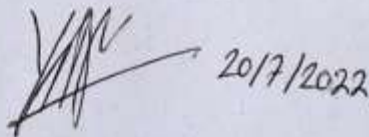
Dosen Pembimbing I

 20/7/2022

Dr. Rofi Rofaida, S.P. M.Si.

NIP : 197302052005012003

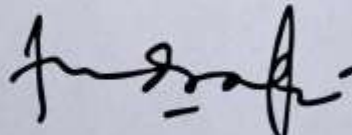
Dosen Pembimbing II

 20/7/2022

Yoga Perdana, S.E. M.SM.

NIP : 920190219931015101

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM.

NIP : 197610112005012002

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2022

ABSTRAK

Sarifatul Amanah (1801248), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* (Studi Persepsional pada Karyawan Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung), dibawah bimbingan Dr. Rofi Rofaida, S.P, M.Si. dan Yoga Perdana, S.E, M.SM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran terkait kepemimpinan transformasional, *employee engagement* dan kinerja karyawan di Balai Besai Pulp dan Kertas Bandung dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* di Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 82 karyawan Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung, menggunakan teknik *sampling Nonpropability Sampling* dengan Sampling Jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, koefisien korelasi *pearson product moment* dan analisis jalur (*path analysis*). Pengujian hipotesis menggunakan Uji-t untuk melihat pengaruh secara parsial dan Uji-F secara simultan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Adapun jenis mediasi yang diberikan ialah *partial mediation* dimana kepemimpinan transformasional masih dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan meskipun tingkat pengaruhnya rendah, dan secara signifikan berubah ketika variabel *employee engagement* dimasukkan ke dalam analisis.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Sarifatul Amanah (1801248), *The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance Through Employee Engagement (Perception Study on Employees of Bandung Pulp and Paper Center)*, under the guidance of Dr. Rofi Rofaida, SP, M.Sc. and Yoga Perdana, SE, M.SM.

This study aims to determine the description of transformational leadership, employee engagement and employee performance at Balai Besar Pulp and Kertas Bandung and also to determine the effect of transformational leadership on employee performance through employee engagement at Balai Besar Pulp and Kertas Bandung. This study uses a quantitative method with a population and a sample of 82 employees of the Bandung Pulp and Paper Center, using the Nonprobability Sampling with Saturated Sampling. The analytical technique used is descriptive analysis, Pearson product moment and path analysis. Hypothesis testing using t-Test to see the effect partially and F-Test simultaneously.

The results of this study indicate that transformational leadership has an indirect effect on employee performance through employee engagement. The type of mediation provided is partial mediation where transformational leadership can still have a direct effect on employee performance even though the level of influence is low, and it changes significantly when the employee engagement included in the analysis.

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, puji dan syukur selalu senantiasa penulis panjatkan kepada Allah Subhanallahu wa ta'ala, karena berkat seegala rahmat, karunia dan ridha-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* (Studi Persepsional Pada Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung)”**. Tak lupa shalawat serta salam senantiasa tercurahlimpahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad Shalallahu ‘alaihi wa sallam dan tak lupa kepada keluarganya, saudaranya, para sahabatnya, dan kepada seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Terlepas dari hal tersebut, besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, khususnya bagi penulis sendiri. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentunya diperlukan guna memperbaiki kualitas penulisan selanjutnya. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Bandung, Juli 2022



Sarifatul Amanah

NIM: 1801248

UCAPAN TERIMAKASIH

Atas izin Allah Subhanallahu wa ta'ala, berkat segala rahmat, karunia dan ridha-Nya penulis dapat melewati proses pengerjaan skripsi dan dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktu yang seharusnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda bapak Rumartoyo dan Ibunda Holidayah tercinta selaku orang tua penulis, yang selalu memberikan restu, do'a, bentuk perhatian, dukungan, semangat, serta kasih sayang yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini. Kemudian tak lupa untuk kakak tercinta Fitri Syahbani Rozak dan adik tercinta Miftah Awaludin Razak yang senantiasa membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd. MA. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan FPEB.
4. Ibu Dr. Heny Hendrayati, S.IP., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan dukungan selama kegiatan perkuliahan, serta menjadi mentor dan contoh yang baik bagi seluruh mahasiswa Manajemen UPI.
5. Ibu Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, membantu, serta memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Yoga Perdana, S.E, M.SM. selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, membantu, serta memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen yang senantiasa membimbing dan memberikan ilmu serta megajarkan penulis sejak awal masuk kuliah hingga akhir perkuliahan.
8. Kepala Bagian Kepegawaian serta seluruh karyawan Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung yang telah membantu dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

9. Almarhumah eyang putri Mariyem yang selalu senantiasa memberikan motivasi dan nasehat kepada penulis.
10. Pramaditha Fauzy Utama, seorang yang selalu memberikan penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi, seorang yang menjadi teman, sahabat, sekaligus partner bagi penulis, seorang yang selalu ada di saat susah dan senang, seorang yang memberikan penulis inspirasi dan dukungan serta ikut hadir menjadi cerita di dalam masa perkuliahan penulis.
11. Nabila, Lathifa, Awalum, Amanda, Firda, Salsabila, Adinda, Arsy, Aldi, Puput, Almira, Tasya, Angel, Romian, Mutia selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta memberikan waktu luang untuk bercerita dan berbagi keluh kesah.
12. Dhea, Syifa, Santi, Bayu dan Taupik yang menjadi teman seperjuangan dalam penyelesaian penelitian skripsi ini, yang selalu berbagi cerita dan berjuang bersama-sama dalam setiap tahap penulisan skripsi ini.
13. Teman-teman dari Lembaga Penelitian dan Pengkajian Intelektual Mahasiswa (LEPPIM UPI), Students Incubator, LDK UKDM, IMAGE UPI, Paguyuban KSE UPI yang turut mewarnai cerita penulis dan menjadi tempat belajar sekaligus rumah kedua selama menjalani masa perkuliahan.
14. Teman-teman Praestu selaku kawan seperjuangan yang turut menjadi bagian cerita masa perkuliahan dari sejak awal menjadi mahasiswa baru hingga di akhir masa perkuliahan, yang memberikan canda dan tawa dalam setiap perjalanan masa perkuliahan penulis.
15. Pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terima kasih atas saran, pendapat, arahan dan bimbingan, dorongan serta kritik yang membangun juga doa yang dipanjatkan untuk penulis.

Semoga Allah Subhanallhu wa ta'ala membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dalam proses penyelesaian penyusunan skripsi ini.

Bandung, Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMAKASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Pustaka	7
2.1.1 Konsep Kepemimpinan Transformasional.....	7
2.1.2 Konsep <i>Employee Engagement</i>	11
2.1.3 Konsep Kinerja Karyawan.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	40
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Engagement</i>	41
2.3.2 Hubungan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.3.3 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Melalui <i>Employee Engagement</i>	42
2.4 Paradigma Penelitian	44
2.5 Hipotesis Penelitian	45
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1 Objek Penelitian.....	46
3.1.1 Variabel Penelitian.....	46
3.1.2 Unit Analisis dan Sumber Data.....	46
3.2 Desain dan Metode Penelitian.....	47
3.2.1 Desain Penelitian	47
3.2.2 Metode Penelitian	47

3.3	Operasionalisasi Variabel.....	47
3.4	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	55
3.4.1	Sumber Data.....	55
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.5	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	56
3.5.1	Populasi.....	56
3.5.2	Sampel.....	56
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel	56
3.6	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	57
3.6.1	Uji Validitas	57
3.6.2	Uji Reliabilitas	60
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	62
3.7.1	Rancangan Analisis.....	62
3.7.2	<i>Method of Seccessive Interval (MSI)</i>	67
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	69
3.7.4	Analisis Korelasi.....	71
3.7.5	Koefisien Jalur	72
3.7.6	Uji Hipotesis	73
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
4.1	Hasil Penelitian	75
4.1.1	Gambaran Umum Unit Analisis.....	75
4.1.2	Gambaran Umum Karakteristik Responden	77
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian	79
4.1.4	Hasil Pengujian Statistika	125
4.2	Pembahasan Hasil	138
4.2.1	Pembahasan Kepemimpinan Transformasional pada Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung.....	138
4.2.2	Pembahasan <i>Employee Engagement</i> pada Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung 139	
4.2.3	Pembahasan Kinerja Karyawan pada Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung....	140
4.2.4	Pembahasan Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung.....	141
4.2.5	Pembahasan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung.....	142
4.2.6	Pembahasan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Employee Engagement</i> pada Balai Besar Pulp dan Kertas Bandung	143
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	145

5.1 Kesimpulan	145
5.2 Saran	146
DAFTAR PUSTAKA.....	149
LAMPIRAN.....	155
LAMPIRAN 1 ADMINISTRATIF	155
LAMPIRAN 2 ANGKET PENELITIAN	168
LAMPIRAN 3 DATA ORDINAL DAN INTERVAL.....	173
LAMPIRAN 4 OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	202
LAMPIRAN 5 OUTPUT SPSS KORELASI DAN REGRESI	221
LAMPIRAN 6 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	223

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)	49
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Employee Engagement (Y).....	51
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Kinerja (Z)	52
Tabel 3. 4 Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r.....	57
Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)	58
Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Employee Engagement)	59
Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Z (Kinerja Karyawan)	59
Tabel 3. 8 Tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha.....	61
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 3. 10 Kriteria Bobot Nilai Alternatif	63
Tabel 3. 11 Rekapitulasi Pengubahan Data	63
Tabel 3. 12 Skor Alternatif Jawaban.....	64
Tabel 3. 13 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner	67
Tabel 3. 14 Pengubahan Data Ordinal ke Interval	68
Tabel 3. 15 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	72
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	78
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
Tabel 4. 4 Tingkat kemampuan pemimpin memotivasi karyawan untuk meningkatkan upaya/ effort dalam menyelesaikan pekerjaan	80
Tabel 4. 5 Tingkat kepercayaan pemimpin pada kemampuan karyawan	81
Tabel 4. 6 Tingkat kepatuhan pemimpin	82
Tabel 4. 7 Tingkat kepercayaan kepada pimpinan.....	83
Tabel 4. 8 Frekuensi pemberian dorongan kepada karyawan untuk kreatif dan inovatif	84
Tabel 4. 9 Frekuensi rangsangan berfikir yang diberikan pemimpin kepada karyawan untuk memecahkan masalah.....	85

Tabel 4. 10 Frekuensi pemberian dorongan kepada karyawan untuk mencari perspektif yang berbeda dalam memecahkan masalah	86
Tabel 4. 11 Frekuensi pemimpin membantu karyawan dalam mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki	87
Tabel 4. 12 Frekuensi penugasan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.....	88
Tabel 4. 13 Frekuensi pelatihan individual kepada karyawan	89
Tabel 4. 14 Frekuensi memberikan penghargaan kepada karyawan untuk setiap keberhasilan yang dicapai	90
Tabel 4. 15 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)	91
Tabel 4. 16 Batas Kriteria Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	93
Tabel 4. 17 Tingkat semangat saat bekerja	94
Tabel 4. 18 Tingkat ketahanan dalam bekerja untuk waktu yang lama	95
Tabel 4. 19 Tingkat kemampuan fisik dalam melakukan pekerjaan.....	96
Tabel 4. 20 Tingkat kemampuan mental dalam melakukan pekerjaan.....	97
Tabel 4. 21 Tingkat kontribusi pegawai.....	98
Tabel 4. 22 Tingkat antusiasme pada pekerjaan saat ini	99
Tabel 4. 23 Tingkat keaktifan untuk berkontribusi dalam rapat kerja	100
Tabel 4. 24 Tingkat kebanggaan karyawan pada keberhasilan pekerjaan	101
Tabel 4. 25 Tingkat pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan penuh arti dan tujuan	102
Tabel 4. 26 Tingkat keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit	103
Tabel 4. 27 Tingkat keinginan pegawai untuk bereksplorasi dalam pekerjaan ..	104
Tabel 4. 28 Tingkat fokus saat bekerja	105
Tabel 4. 29 Tingkat pegawai merasa larut dalam pekerjaan	106
Tabel 4. 30 Tingkat pegawai merasa terikat dengan pekerjaan	107
Tabel 4. 31 Tingkat pegawai merasa terlibat penuh dalam pekerjaan	108
Tabel 4. 32 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Employee Engagement (Y)	109
Tabel 4. 33 Batas Kriteria Variabel Employee Engagement	111
Tabel 4. 34 Frekuensi penyelesaian pekerjaan sesuai standar mutu	112
Tabel 4. 35 Tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan	113

Tabel 4. 36 Tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.....	114
Tabel 4. 37 Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerja dengan waktu yang efektif dan efisien.....	115
Tabel 4. 38 Tingkat kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.....	116
Tabel 4. 39 Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerja mencapai target.....	117
Tabel 4. 40 Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerja melebihi target	118
Tabel 4. 41 Tingkat pengambilan kesempatan oleh pegawai dalam pekerjaan ..	119
Tabel 4. 42 Tingkat kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	120
Tabel 4. 43 Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerja dalam tim	121
Tabel 4. 44 Tingkat kemampuan pegawai untuk bekerja sama	121
Tabel 4. 45 Tingkat kehadiran pegawai di kantor.....	122
Tabel 4. 46 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Z).....	123
Tabel 4. 47 Batas Kriteria Variabel Kinerja Karyawan	124
Tabel 4. 48 Uji Normalitas.....	127
Tabel 4. 49 Uji Multikolinieritas.....	128
Tabel 4. 50 Output Korelasi	130
Tabel 4. 51 Interpretasi Nilai r	131
Tabel 4. 52 Nilai Signifikansi X terhadap Y	132
Tabel 4. 53 Nilai R Square X terhadap Y	133
Tabel 4. 54 Nilai Signifikansi X dan Y terhadap Z.....	134
Tabel 4. 55 Nilai R Square X dan Y terhadap Z	134
Tabel 4. 56 Output Koefisien Determinasi X ke Y	136
Tabel 4. 57 Output Koefisien Determinasi XY ke Z	137
Tabel 4. 58 Nilai Signifikansi Uji F	138

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Capaian Target Kinerja BBPK Tahun 2019-2021	2
Gambar 1. 2 Rata-rata nilai kinerja individu karyawan BBPK tahun 2019-2021 ..	3
Gambar 2. 1 Transformational Leadership Factor	8
Gambar 2. 2 JD-R Model of Work Engagement.....	12
Gambar 2. 3 Dimensi Kinerja	21
Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian.....	44
Gambar 4. 1 Logo Balai Besar Pulp dan Kertas	76
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Balai Besar Pulp dan Kertas.....	77
Gambar 4. 3 Daerah Kontinum Variabel Kepemimpinan Transformasional	93
Gambar 4. 4 Daerah Kontinum Variabel Employee Engagement	111
Gambar 4. 5 Daerah Kontinum Variabel Kinerja Karyawan	125
Gambar 4. 6 Uji Normalitas	126
Gambar 4. 7 Uji Heteroskedastisitas	129
Gambar 4. 8 Analisis Jalur X terhadap Y	133
Gambar 4. 9 Analisis Jalur XY terhadap Z	135

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 ADMINISTRATIF.....	155
LAMPIRAN 2 ANGKET PENELITIAN	168
LAMPIRAN 3 DATA ORDINAL DAN INTERVAL	173
LAMPIRAN 4 OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	202
LAMPIRAN 5 OUTPUT SPSS KORELASI DAN REGRESI	221
LAMPIRAN 6 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	223

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, R. N., & Hidayat, A. M. (2018). Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Honda Beat di Kota Bandung tahun 2017. *e-Proceeding of Applied Science*, 4(1), 20-33.
- Adica, J. D. (2021). Retrieved from silabus.web.id: <https://www.silabus.web.id/kinerja-karyawan/>
- Agung, R. J., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533-550.
- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA. *Jiaganis*, 3(2), 1-17.
- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2).
- Anitha. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan yang Praktis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13 ed.). Kogan Page.
- Augusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ayun, Q. (2011, September). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3), 74-88.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement*. New York: Psychology Press.

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*, Lawrence Erlbaum Associates.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- David, S., Armanu, & Afnan, T. E. (2017). The Effects of Transformational Leadership and Personality on Employee Performance in Nissan Malang Mediated by Organizational Commitment. *RJOAS*, 1(61), 207-215.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). United States: Pearson.
- Fadhallah. (2020). *Wawancara*. Jakarta: UNJ Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2012). *Organization Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Grant, A. M. (2012, April). Leading With Meaning : Beneficiary Contact. *Academy of Management Journal*, 55(2), 458-476.
- Hakam, M., Sudarno, & Hoyyi, A. (2015). Analisis Jalur Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) Mahasiswa Statistika UNDIP. *Jurnal Gaussian*, 4(1), 61-70.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Hermawan, I. K. (2015). Kinerja Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Nonformal. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 21(1), 87-100.

- Hewitt, A. (2012). *Trends in Global Employee Engagement*. Global Compensation and Talent.
- Insani, A., & Perdhana, M. S. (2015). Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan. *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1-9.
- insight talenta*. (n.d.). Retrieved from www.talenta.co:https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/indikator-penilaian-kinerja-karyawan-menurut-ahli/
- Ipmawan, H. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja. 23-34.
- Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 11-18.
- Jankingthong, K., & Rurkkhum2, S. (2012). Factors Affecting Job Performance:. *Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12(2), 115-127.
- Khasanah, N. L. (2019, September). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Pemediasi Studi Di BPRS Yogyakarta. *el-Ghiroh*, 27(2), 18-38.
- Ladianto, C. (2018). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang*. Deli Serdang: UIN Sumatera Utara.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101-107.
- Little, B., & Little, P. (2006). Employee Engagement : Comceptual Issues. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*.
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration Reward Management System As A Driven Dactor of Employee Performance. *International Journal of Business and Society*, 19, 535-545.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2015). *Human Resourch Mangement* (15 ed.). Cengage Learning.

- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Mwongel, N. S. (2016, June 28). *Influence of Transformational on Employee Performance, A Case Study of Safaricom Limited*. Retrieved from Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology: <http://hdl.handle.net/123456789/2145>
- Nasution, S. (2017). Variabel Penelitian. *Jurnal Raudhah*, 5(2), 1-9.
- Novalasari, & Pitri, T. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ikonoa Warehouse. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 67-86. Retrieved from <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/133>
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja . *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84-99.
- Permadi, M., A. M., & Prasetya, A. (2018). The Influence Of Transformational Leadership On Organizational Culture And Employee Engagement (Study On Employee Of Pt Pembangunan Jawa Bali (Pjb)–Unit Pembangkit (Up) Brantas At Karangates–Malang, East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 145-152.
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018, Maret). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *JAM*, 16(1), 171-178.
- Prajogo, W. (2013). Pengaruh Dimensi-dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan. *Modus*, 25(2), 125-138.
- Rafia, R., Sudiro, A., & Sunaryo. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Engagement. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(5), 119-125.
- Rizky, Y. M. (2020). *Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru*. Pekanbaru.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.

- Robertson, G., Smith, & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A Review of Current Thinking*. Institutue of Employment Studies.
- Roen, F. (2012, April 13). *Perilaku Organisasi*. Retrieved from Perilakuorganisasi.com: <https://perilakuorganisasi.com/perilaku-organisasi-po.html>
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1-8.
- Setyawan, D. (2016). *Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sharma, D., & Krishnan, V. R. (2012). The Impact of Pay Satisfaction and Transformational Leadership on Employee Engagement. *The 5th International Conference of Management and Behavioral Sciences*. Haridwar.
- Sianturi, M. (2015, Juni 24). Retrieved from kompasiana: <https://www.kompasiana.com/maruasas/552ff08f6ea83413698b46f0/apa-itu-kinerja>
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *AGORA*, 4(2), 374-380.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 120-129.
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

Widjaja, D. C., Charista, C., & Josephine. (2015). Analisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement di D'Season Hotel Surabaya. *Journal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 150-167.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. (8, Ed.) Pearson.

