

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARYAWAN TOSERBA BASA PEMALANG**

**Skripsi**

Oleh:

**Naufal Afrianto**

**NPM : 4118500287**

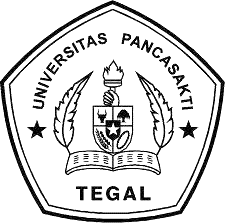
Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARYAWAN TOSERBA BASA PEMALANG**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Naufal Afrianto**

**NPM: 4118500287**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**

****

**Pengesahan Skripsi**

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO**

1. “Bangun kesuksesan dari kegagalan. Keputusasaan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan.”. (Dale Carnegie)
2. “Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.”. (Imam Syafi’i)

**PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua Orangtua, Ibu dan Bapak yang selalu membimbingku dengan sabar dan dengan segala pengorbanannya, diiringi dengan doa terhebat dibalik segala pencapaianku hingga saat ini.
2. Rekan-rekan yang telah berjuang bersama selama masa kuliah, masa-masa yang indah saling menguatkan dan saling menghibur akan terukir indah dalam kenangan nanti.
3. Almamater****

**ABSTRAK**

**Afrianto, Naufal. (2023**). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen, dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engangement*

*Employee engagement* merupakan pendukung untuk mengendalikan kinerja, yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan. Naik turunnya rasa engangement karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, komitmen, dan budaya organisasi.Tujuan penelitian ini 1.Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang. 2.Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang. 3.Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang?. 4.Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, komitmen dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang?

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan basa toserba Pemalang yang berjumlah 36 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu transformasi data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kepemimpinain Trainsformaisionail (X1) signifikan pada 0,05 karena hasil signifikan variabel persepsi harga adalah 0,016 < 0,05 Hasil kuantitatif variabel komitmen (X2) secara parsial signifikan pada 0,05 karena hasil signifikan variabel persepsi harga adalah 0,009 < 0,05 Hasil kuantitatif variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan pada 0,05 karena hasil signifikan variabel budaya organisasi adalah 0,600 > 0,05 dan nilai thitung sebesar 0,530 < t table 1,688.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *employee engagement* Basa Toserba Pemalang, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,016 < 0,05. (2) Komitmen berpengaruh terhadap *employee engagement* Basa Toserba Pemalang, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,009 < 0,05. (3) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* Basa Toserba Pemalang, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,600 > 0,05. (4) Kepemimpinan transformasional, Komitmen, dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement* Basa Toserba Pemalang, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

***Kata Kunci****: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen, Budaya Organisasi, Employee Engangement*

**ABSTRACT**

**Afrianto, Naufal. (2023**). The Influence of Transformational Leadership, Commitment, and Organizational Culture on Employee Engagement

Employee engagement is a support for controlling performance, which can lead to achieving company goals. The rise and fall of employees' sense of engagement is influenced by transformational leadership, commitment and organizational culture. The aim of this research is 1. To determine the influence of transformational leadership on employee engagement at Basa Department Stores in Pemalang. 2. To determine the effect of commitment on employee engagement of Basa Pemalang Department Store employees. 3. To determine the influence of organizational culture on employee engagement of Basa Pemalang Department Store employees? 4. To determine the simultaneous influence of transformational leadership, commitment and organizational culture on employee engagement at Basa Department Stores, Pemalang?

The population in this study was all employees of the Pemalang department store, totaling 36 employees. The sample used was saturated sampling. The method used is quantitative research. The data collection method was carried out using questionnaires. The data analysis techniques used are data transformation, classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test, coefficient of determination.

Based on the research results, it was found that the Trainsformaition Leadership variable (X1) was significant at 0.05 because the significant result of the price perception variable was 0.016 < 0.05. The quantitative result of the commitment variable (X2) was partially significant at 0.05 because the significant result of the price perception variable was 0.009 < 0.05 The quantitative results of the organizational culture variable (X3) have a significant effect at 0.05 because the significant results of the organizational culture variable are 0.600 > 0.05 and the t value is 0.530 < t table 1.688.

The conclusions of this research are (1) Transformational leadership influences employee engagement at Basa Toserba Pemalang, which is proven by a significance value of 0.016 <0.05. (2) Commitment influences employee engagement at Basa Toserba Pemalang, as evidenced by a significance value of 0.009 <0.05. (3) Organizational culture has no effect on employee engagement at Basa Toserba Pemalang, as evidenced by the significance value of 0.600 > 0.05. (4) Transformational leadership, commitment, and organizational culture simultaneously influence employee engagement at Basa Toserba Pemalang, as evidenced by a significance value of 0.000 < 0.05.

**Keywords:** Transformational Leadership, Commitment, Organizational Culture, Employee Engagement

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT. berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* Karyawan Toserba Basa Pemalang”.**

**S**kripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Progam Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, Sekaligus sebagai Dosen pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.
3. Dr. Gunistyo. M.Si.. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia, SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
5. Kedua Orangtua yang selalu memberikan doa, motivasi dan dukungan materil maupun imateril.

Kami menyadari proposal penelitian ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian untuk skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap proposal penelitian untuk skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Tegal, Januari 2024  Naufal Afrianto |

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

MOTO DAN PERSEMBAHAN v

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi

ABSTRAK vii

KATA PENGANTAR ix

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A.Latar Belakang Penelitian 1

B.Rumusan Masalah 6

C.Tujuan Penelitian 6

D.Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8

A.Landasan Teori 8

1.*Employee Engagement* 8

2.Kepemimpinan Transformasional 11

3.Komitmen 15

3.Budaya Organisasi 19

B.Penelitian Terdahulu 23

C.Kerangka Pemikiran Konseptual 33

D.Hipotesis 37

BAB III METODE PENELITIAN 38

A.Jenis Penelitian 38

B.Populasi dan sampel 38

1.Populasi 38

2.Sampel 39

C.Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 39

1.Definisi Konseptual 39

2.Operasionalisasi variabel 40

D.Metode Pengumpulan Data 43

1.Data Primer 43

E.Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian 45

1.Uji Validitas 45

2.Uji Reliabilitas 47

F.Metode Analisis data 47

1.Metode Suksesive Interval (MSI) 52

2.Teknik Analisis Data 53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 58

A.Gambaran Umum 59

B.Hasil Penelitian 61

1.responden penelitian 61

2.pengujian validitas instrumen 64

3.Hasil Reliabilitas Variabel 68

4.Uji asumsi klasik 70

5.Analisis Linier Berganda 74

C.Pembahasan 61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 84

A.Kesimpulan 84

B.Saran 84

DAFTAR PUSTAKA 86

LAMPIRAN-LAMPIRAN 89

**DAFTAR TABEL**

Tabel Halaman

1 Data Turnover Karyawan Toserba Pemalang 5

2 Penelitian Terdahulu 30

3 Operasionalisasi Variabel 41

4 Skala Likert 45

5 karakteristik data responden jenis kelamin 62

6 karakteristik data responden usia 62

7 Karakteristik data responden pendidikan 63

8 Karakteristik data responden masa kerja 64

9 Hasil validitas Kepemimpinan Transformasional 65

10 Hasil validitas Komitmen 66

11 Hasil validitas Budaya Organisasi 67

12 Hasil validitas Employee Engagement 67

13 Hasil Reliabilitas Penelitian 68

14 Hasil uji Multikolinearitas 73

15 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda 74

16 Hasil Uji Persial 76

17 Hasil Uji Simultan 77

18 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 78

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar Halaman

1 Kerangka Pemikiran 36

2 Struktur Organisasi 60

3 Diagram P-P Plot Normalitas 71

4 Diagram Scatterplot Heteroskedastisitas 72

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Penerapan ilmu manajemen yang dimiliki oleh pemimpin berbeda-beda dimana paham-paham yang dimiliki dari setiap manusia tidak sama, sehingga pada penerapannya dalam mengatur perusahaan, organisasi, dan karyawan berbeda pula. Disamping filosofi perusahaan atau budaya yang sudah melekat pada perusahaan sedikit banyak mempengaruhi kepemimpinan seorang pemimpin dalam mempraktikkan kemampuan mempengaruhi karyawannya. Seperti yang dikemukakan oleh Keith (1995), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

Dalam suatu organisasi, *Employee engagement* merupakan pendukung untuk mengendalikan kinerja, yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan. Untuk melancarkan tujuan perusahaan, salah satu hal yang penting di perhatikan adalah sumber daya manusia yang merupakan salah satu aset perusahaan. Karyawan merupakan salah satu aparatur dalam perusahaan yang berfungsi untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. *Employee engagement*  berperan penting untuk keberlangsungan perusahaan karena merupakan suatu sikap yang seharusnya dimiliki oleh karyawan. Sebagai aset keberhasilan suatu organisasi maka diperlukan adanya keterikatan karyawan sebagai sumber daya manusia karena sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai fungsi penunjang (*supporting*), melainkan sebagai kunci/aset keberhasilan suatu organisasi.

*Employee engagement* sangat berperan penting bagi perusahaan karena merupakan suatu sikap yang seharusnya dimiliki oleh karyawan di Indonesia.“*Employee engagement* dengan istilah *work engagement*, yang di artikan sebagai suatu tingkat bagi seorang yang aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan” (Thomas, 2009:38).

Vitalnya peran sumber daya manusia yang bermutu dapat menjadi suatu semangat dan motivasi tersendiri untuk perusahaan agar dapat memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan tersebut dapat terikat (Tabak & Hendy, 2016). Ada 36% karyawan di Indonesia yang mengalami kondisi sangat terikat (*engaged*) dan 17% karyawan tidak terikat (*not engaged*) yang dapat menimbulkan risiko menurunnya produktivitas serta kinerja karyawan. Di samping itu, 23% lainnya dimasukkan kedalam golongan karyawan yang hampir terikat yang disebabkan karena mereka merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja dan sisanya dimasukkan kedalam golongan kelompok yang memisahkan diri (Priambodo, 2009). Karyawan yang terikat tentunya akan dapat memberikan kontribusi yang maksimal serta mencurahkan dedikasi, waktu, tenaga, pikiran dan semua sumber daya yang dia punya untuk kejayaan perusahaan.

Robbins (2008:87) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Pengertian secara umum kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi untuk menentukan perilaku pengikut dalam mencapai tujuan mempengaruhi, memperbaiki kelompok, budaya organisasi tujuan organisasi, dan memotivasi.

Menurut (Asriani, 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah karakter kepemimpinan yang berorientasi perubahan pada tataran nilai. Kepemimpinan transformasional mampu mengajak publik untuk secara teguh menghadapi tujuan-tujuan yang lebih baik ketimbang sekedar kepentingan atau kebutuhan jangka pendek. Gaya kepemimpinan transformasional muncul dikarenakan terdapatnya kekurangan model gaya kepemimpinan sebelumnya. Melalui kepemimpinan transformasional karyawan akan merasa kepercayaan, kekagumanan, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpinya, mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih untuk hal yang tidak terduga.

Disamping kepemimpinan transformasional, komitmen juga memiliki peran dalam proses *engagement* karyawan, Mathis dan Jackson (2006:122) mengemukakan definisi komitmen organisasi merupakan tingkat di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk bertahan bersama organisasi tersebut.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekserja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional dan komitmen, budaya organisasi sedikit banyak juga memiliki pengaruh terhadap naik maupun turunnya rasa *engagement* karyawan. Ernawan (2011:74) mengatakan Budaya Organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai/kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota, budaya organisasi yang lemah adalah budaya yang kurang didukung secara luas oleh para karyawan ataupun anggotanya, serta memberikan pengaruh negatif pada organisasi karena memberikan arahan yang salah. Selain itu, dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi yang lemah akan mudah terbentuk kelompok kelompok yang bertentangan satu sama lain, dan para karyawan tidak segan – segan mengorbankan kepentingan masing – masing. Jika hal ini terjadi pada perusahaan maka banyak karyawan yang akan merasa kurang nyaman dan tidak memiliki rasa *employee engagement*.

Toserba Basa Pemalang merupakan swalayan di Kabupaten Pemalang yang menjual berbagai kebutuhan seperti sembako, aneka jajanan, minuman ringan, aneka pakaian dan peralatan rumah tangga lainnya. Toserba Basa Pemalang terletak di jalan Jenderal Sudirman No.30, Mulyoharjo, Kec. Pemalang, Kab. Pemalang. Bedasarkan survey awal dengan melakukan wawancara pada karyawan Toserba Basa Pemalang, Fenomena yang terjadi adalah rendahnya *employee engagement* karyawan. Yang disebabkan oleh pergantian kepemimpinan Toserba Basa pada tahun 2018 . Adanya pergantian kepemimpinan yang baru dianggap memiliki sifat dingin dan kaku sehingga karyawan merasa canggung dalam melaksanakan tugas dan kurang memberikan perhatian kepada bawahan, sehingga karyawan tidak memiliki komitmen untuk mempertahankan keanggotaanya terhadap organisasi tersebut, timbul rasa ingin keluar, hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat turn over karyawan toserba basa. Berikut adalah data turn over karyawan toserba basa tahun 2018 – 2022 :

Tabel 1.

Data *Turn Over* Karyawan Toserba Basa Pemalang

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah karyawan yang keluar | Jumlah karyawan yang masuk | Jumlah karyawan akhir tahun | *Turnover rate* |
| 2018 | 54 | 6 | 9 | 57 | 10,8% |
| 2019 | 57 | 23 | 7 | 41 | 46,9% |
| 2020 | 41 | 26 | 22 | 37 | 66,6% |
| 2021 | 37 | 9 | 6 | 34 | 25,3% |
| 2022 | 34 | 11 | 8 | 32 | 33,3% |

**Sumber: Toserba Basa Pemalang 2022**

Fenomena selanjutnya adalah mengenai budaya organisasi yang ada di Toserba Basa . Budaya organisasi di Toserba Basa dijabarkan sebagai berikut : Memenuhi kebutuhan masyarakat dengan *corporate culture* : “Maju dengan karya bersama” serta moral filosofi : “Jujur, Setia, dan Rendah Hati” . Namun pada Toserba Basa belum sepenuhnya menerapkan sifat tersebut karena banyak karyawan baru yang belum bisa menerapkan budaya tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang ditemukan diatas diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Toserba Basa Kabupaten Pemalang mengenai Kepemimpinan Trasnformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi yang kurang maksimal pada diri perusahaan. Berdasarkan atas alasan tersebut peneliti akan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* Karyawan Toserba Pemalang”

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar; belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang?
5. **Tujuan Penelitian**
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang
8. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang?
9. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional, komitmen dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* karyawan Toserba Basa Pemalang?
10. **Manfaat Penelitian**
11. Manfaat Teoritis
12. Untuk ilmu pengetahuan sebagai sumbangan ilmu pemikiran untuk menambah ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia.
13. Untuk refrensi pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi dan *employee engagment*
14. Manfaat Praktis
15. Hasil dari penelitian dapat dijadikan sebagai rujukan untuk memahami lebih lanjut tentang kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi dan *employee engagement* sehingga dapat langsung diterapkan dimasing-masing bidang perusahaan.
16. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan transformasi-onal, komitmen, budaya organisasi dan *employee engagement.*

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**

Landasan teori yang dimaksud dalam tinjauan pustaka ini adalah teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Landasan teori akan menguraikan dasar teori dalam pemikiran ketika melakukan pembahasan tentang masalah yang diteliti dan untuk mendasari analaisis yang akan digunakan pada bab selanjutnya yang berkaitan dengan variabel penelitian. Teori tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dalam perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai landasan teori adalah sebagai berikut:

1. ***Employee Engagement***
2. **Pengertian *Employee Engagement***
3. *Employee engagement* merupakan suatu sikap psikologis yang positif bagi karyawan untuk memberdayakan kondisi kerja agar perusahaan dapat merasakan efektivitas kerja yang lebih besar serta dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan (Sarinah & Prasadja, 2018).
4. *Employee engagement* merupakan hal yang vital untuk perusahaan dan juga menjadi salah satu elemen kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi (Chiemeke, 2019).
5. *Employee engagement* adalah keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu *attention* dan *absorption.*

*Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan *absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi (Schaufeli & Bakker Rothbard, 2004).

Dapat disimpulkan bahwa *Employee engagement* adalah keterlibatan psikologis yang lebih lanjut melibatkan dua komponen penting, yaitu *attention* dan *absorption. Attention* mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam memikirkan dan menjalankan perannya, sedangkan *absorption* adalah memaknai peran dan mengacu pada intensitas seorang karyawan fokus terhadap peran dalam organisasi.

1. **Indikator *Employee Engagement***

Gallup (2006) mengatakan untuk indikator *employee engagement* dalam 12 pernyataan, pernyataan tersebut memiliki empat indikator . Indikator-indikator tersebut, adalah:

1. Tingkatan terbawah: Apa yang saya dapat? Pada tingkatan ini tergantung kepada apa yang akan diperoleh seseorang dalam pertukaran untuk melakukan pekerjaan tersebut.
2. Tingkatan kedua: Apa yang saya berikan? Karyawan pada tingkat ini memahami apa yang sebenarnya diharapkan darinya terhadap organisasi.
3. Tingkatan ketiga: bagaimana keterlibatan saya? Di tingkat ini, karyawan ingin tinggal lebih lama dengan organisasi yang telah memperlakukannya sebagai bagian dari internal organisasi.
4. Tingkatan teratas: bagaimana kita bisa berkembang? Pada tingkat ini, karyawan mengharapkan terjadinya pertumbuhan berlanjut, termasuk promosi, kenaikan gaji dan juga penghargaan terhadap dirinya yang telah memberikan kontribusi bagi organisasi.
5. **Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement***

Menurut (Federman, 2009:37-47) Menyatakan bahwa *employee engagement* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1. Kultur atau kebudayaan (*Culture*)
2. Indikator Sukses (*Success indicator*)
3. Pengertian Prioritas (*Priority Setting)*
4. Komunikasi ( *Communication*)
5. Inovasi (*Inovation)*
6. Peningkatan bakat (*Talent Enchacement*)
7. Penguasaan bakat (*Talent Acuicition*)
8. Insentif dan pengakuan (*Incentives and Acknowledgement*)
9. Pelanggaran (*Cussomer-Centerd*)

Sedangkan menurut Schaufeli dan Bakker (2004:4) menyatakan *employee engagement* terdiri dari tiga dimensi yaitu:

1. *Vigor* merupakan dimensi dari *employee engagement* yang diperlihatkan melalui fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan.
2. *Dedication* merupakan *engagement* secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi.
3. *Absorption* merupakan *engagement* yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.
4. **Kepemimpinan Transformasional**
5. **Pengertian Kepemimpinan Transformasional**
6. Kepemimpin transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menciptakan, mengomunikasikan, membuat model visi untuk organisasi, dan memberikan inspirasi kepada bawahan untuk berusaha menampakkan kinerja lebih baik sehingga secara global akan mengubah kinerja tim atau organisasi untuk pencapaian visi tersebut (Wibowo, 2013:285).
7. Kepemimpinan transformasional adalah perubahan yang diperlukan untuk menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang telah dibuat dan melaksanakan rencana dengan menghadapi tujuan-tujuan yang lebih baik ketimbang sekedar kepentingan atau kebutuhan jangka pendek (McGregor, 2004).
8. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Widayati, 2017).
9. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk tidak berfokus pada kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins, 2008:90).
10. Wirawan (2014) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi karyawan untuk dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

1. **Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Muallidin (2016) indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh yang ideal (*Idealizes Influence*)

Perilaku pemimpin yang membuatnya dikagumi sehingga pegawai sangat mengikuti dan mencontoh. Pemimpin menunjukkan keyakinan dan daya tarik kepada pengikutnya sehingga terjadi ikatan emosional pada tingkatan tertentu. Pengaruh ideal yang dimaksud sebagai berikut:

1. Menunjukkan keyakinan diri yang kuat;
2. Menghadirkan diri dalam saat sulit;
3. Menunjukkan nilai penting;
4. Menumbuhkan kebanggaan;
5. Meyakini visi, membanggakan keutamaan visi dan secara pribadi bertanggung jawab kepada tindakan.
6. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

*Inspirational motivation* yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan, inspirasi dan makna atas pekerjaan orang–orang yang dipimpin, peran pemimpin dalam menginspirasi karyawan dengan memberikan inspirasi pada pengikutnya. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, diperlihatkan dari antusiasme dan optimis yang tinggi. Pemimpin menciptakan ekspektasi komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga mempraktikkan komitmen pada tujuan bersama.

1. Semangat Kerja;
2. Antusiasme;
3. Optimisme;
4. Menciptakan ekspektasi;
5. Komitmen;
6. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

1. Perhatian akan permasalahan yang dihadapi;
2. Kesadaran akan permasalahan yang dihadapi;
3. Mengembangkan kemampuan untuk penyelesaian masalah;
4. Mengembangkan pendekatan atau perspektif yang baru;
5. Perhatian Individual (*Individualized consideration*).

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak keryawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain agar memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan. Sedangkan menurut Marthania (2019) indikator dalam kepemimpinan transformasional adalah :

1. Pemimpin mampu memberikan contoh yang terbaik.
2. Pemimpin mampu menginspirasi semangat kerja pada karyawan.
3. Pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan dalam mengembangkan potensi.
4. Pemimpin merangsang karyawan untuk menjadi inovatif.
5. **Faiktor–faiktor yaing mempengairuhi Kepemimpinain Trainsformaisionail**

Menurut Insaini & Perdhainai (2015) faiktor kepemimpinain trainsformaisionail terlihait dairi empait hail yaiitu :

1. Merekai yaing memiliki keberainiain.
2. Merekai mengindentifikaisi dirinyai sebaigaii ailait perubaihain.
3. Merekai mempercaiyaii oraing laiin.
4. Merekai pembelaijairain sepainjaing maisai

Menurut (AIsriaini, 2020) faiktor faiktor kepemimpinain trainsformaisionail telaih dikembaingkain dairi penelitiain baiss. AIdai duai faiktor yaing menjelaiskain kepemimpinain trainsformaisionail.

1. Penghairgaiain yaing tidaik terdugai : pemimpin memberitaihu pairai pengikut untuk tentaing aipai yaing dikerjaikain untuk menerimai penghairgaiain yaing lebih merekai sukaii.
2. Mainaijemen dengain pengecuailiain : pemimpin mengijinkain pairai pengikut untuk mengerjaikain tugais dain tidaik menggaingu kecuaili saisairain – saisairain tidaik tidaik dicaipaii dailaim waiktu yaing maisuk aikail dain biaiyai yaing paintais.
3. **Komitmen**
4. **Pengertiain Komitmen**
5. Robbins (2011:111) mendefinisikain komitmen sebaigaii suaitu keaidaiain dimainai seoraing individu memihaik orgainisaisi sertai tujuain-tujuain dain keinginainnyai untuk mempertaihainkain keaingotaiainnyai dailaim orgainisaisi.
6. Robbert (2011:122) mendefinisikain komitmen orgainisaisi aidailaih kairyaiwain yaikin dain menerimai tujuain orgainisaisionail, sertai berkeinginain untuk tinggail bersaimai orgainisaisi tersebut.
7. Luthains (2009: 248) Menyebutkain Komitmen kerjai aidailaih Keinginain kuait untuk tetaip sebaigaii ainggotai orgainisaisi tertentu, keinginain untuk berusaihai kerais sesuaii dengain keinginain orgainisaisi, sertai keyaikinain tertentu dain penerimaiain nilaii dain tujuain orgainisaisi.
8. Wibowo (2013: 430) Komitmen kerjai didefinisikain sebaigaii keinginain paidai sebaigiain pekerjai untuk tetaip menjaidi ainggotai orgainisaisi. Komitmen orgainisaisionail mempengairuhi aipaikaih pekerjai tetaip tinggail sebaigaii ainggotai orgainisaisi aitaiu meninggailkain orgainisaisi mencairi pekerjaiain bairu.
9. Purwainto (2012:151) Komitmen merujuk paidai kesungguhain seoraing personel untuk menjailainkain tugais yaing diberikain kepaidainyai dengain sungguh-sungguh, memiliki motivaisi dairi dailaim dirinyai untuk menjailainkain tugaisnyai tersebut dain menggunaikain segailai potensi yaing dimilikinyai untuk mencaipaii haisil sebaigaiimainai dibebainkain oleh orgainisaisi terhaidaip diri personel tersebut.
10. Sudairmainto (2015:102) Komitmen kerjai aidailaih kemaimpuain individu dain kemaiuain menyelairaiskain perilaikunyai dengain kebutuhain, prioritais, dain tujuain orgainisaisi dain bertindaik untuk tujuain aitaiu kebutuhain orgainisaisi.

Dairi pengertiain di aitais, menunjukkain baihwai komitmen merupaikain kesungguhain seseoraing terhaidaip pekerjaiainnyai dailaim melaiksainaikain tugais dain tainggung jaiwaib dairi setiaip pekerjaiain yaing dimiliki oleh pegaiwaii.

1. **Dimensi dain Indikaitor Komitmen**

Menurut Robbins (2011:111) dimensi unttuk mengukur dimensi komitmen aidailaih:

1. *AIffective Commitment*

*AIffecive commitment* berkaiitain dengain hubungain emosionail ainggotai terhaidaip orgainisaisinyai, identifikaisi dengain orgainisaisi dain keterlibaitain ainggotai dengain kegiaitain di orgainisaisi. AInggotai orgainisaisi dengain *aiffective commitment* yaing tinggi aikain terus menjaidi ainggotai dailaim orgainisaisi kairenai memaing memiliki keinginain untuk itu.

*AIffective commitment* memiliki indikaitor sebaigaii berikut :

1. Memaihaimi dain meyaikini tujuain perusaihaiain
2. Menerimai normai-normai yaing berlaiku
3. Memaituhi peraiturain dain kebijaikain yaing berlaiku
4. Bekerjai secairai rutin dain sehairi penuh
5. Mengerjaikain tugais yaing diberikain
6. Menempaitkain prioritais perusaihaiain diaitais kepentingain pribaidi
7. *Continuaince commitment*

*Continuaince commitment* berkaiitain dengain kesaidairain ainggotai orgainisaisi aikain mengailaimi kerugiain jikai meninggailkain orgainisaisi. AInggotai orgainisaisi dengain *continuaince commitment* yaing tinggi aikain terus menjaidi ainggotai orgainisaisi kairenai merekai memiliki kebutuhain untuk menjaidi ainggotai orgainisaisi tersebut. Indikaitor untuk *continuaince commitment* aidailaih sebaigaii berikut :

1. Melindungi aiset-aiset perusaihaiain
2. Meraisai merugi jikai meninggailkain kairenai investaisi yaing telaih diberikain kepaidai perusaihaiain
3. Mendaipaitkain keuntungain lebih jikai tetaip tinggail dengain perusaihaiain
4. *Normaitive commitment*

*Normaitive commitment* menggaimbairkain peraisaiain keterikaitain untuk terus beraidai dailaim orgainisaisi. AInggotai orgainisaisi dengain *normaitive commitment* yaing tinggi aikain terus menjaidi ainggotai dailaim orgainisaisi kairenai meraisai dirinyai hairus dailaim orgainisaisi tersebut. Indikaitor paidai dimensi *normaitive commitment* aidailaih sebaigaii berikut :

1. Kesetiaiain dain raisai paituh
2. Melaiksainaikain semuai tugais dain kewaijibain yaing diberikain orgainisaisi
3. Meraisai waijib membaintu orgainisaisi aitais kesempaitain yaing telaih diberikain
4. Laimainyai maisai kerjai paidai perusaihaiain sebelumnyai
5. **Faiktor-faiktor yaing mempengairuhi Komitmen**

AIdaipun Faiktor-faiktor yaing mempengairuhi komitmen kerjai menurut Wibowo (2013 : 433) sebaigaii berikut:

1. *Justice aind support* (keaidilain dain dukungain)
2. *Shaired vailues* (nilaii bersaimai)
3. *Trust* (kepercaiyaiain)
4. *Orgainizaitionail Comprehension* (pemaihaimain orgainisaisionail)
5. *Employee involvement* (pelibaitain pekerjai)

Menurut Steers (2008:156) yaing menyaitaikn baihwai faiktor yaing mempengairuhi komitmen orgainisaisionail aidailaih sebaigaii berikut: Kepercaiyaiain dain penerimaiain yaing kuait aitais tujuain dain nilaii-nilaii orgainisaisi, Kemaiuain untuk mengusaihaikain tercaipaiinyai kepentingain orgainisaisi, Kesetiaiain yaing kuait untuk mempertaihainkain keainggotaiain orgainisaisi. Dailaim paindaingain Lestairi (2011: 65) menyebutkain komitmen terhaidaip perusaihaiain dipengairuhi oleh duai hail yaiitu *personail predisposition* dain *corporaite intervention*. *Personail predisposition* mengaindung pengertiain kemaimpuain perusaihaiain menyeleksi oraing-oraing yaing lebih mempunyaii komitmen, sementairai *corporaite intervention* mengaindung airti sejaiuh mainai perusaihaiain maimpu melaikukain sesuaitu yaing membuait kairyaiwain memiliki komitmen.

Melihait beberaipai pendaipait mengenaii faiktor-faiktor yaing mempengairuhi komitmen orgainisaisi daipait disimpulkain beberaipai hail yaing mempengairuhi komitmen orgainisaisi yaiitu nilaii-nilaii yaing tercermin dailaim budaiyai orgainisaisi yaing merupaikain laindaisain utaimai dailaim membaingun komitmen kairyaiwain dimainai perusaihaiain memiliki aisumsi baihwai kairyaiwain merupaikain aiset utaimai untuk mengembaingkain perusaihaiain. Visi dain misi orgainisaisi yaing jelais paidai suaitu orgainisaisi aikain memudaihkain kairyaiwain dailaim bekerjai sehinggai kairyaiwain aikain bekerjai berdaisairkain aipai yaing menjaidi tujuain orgainisaisi aitaiu perusaihaiain. Komitmen orgainisaisi jugai dipengairuhi oleh faiktor-faiktor personail, kairaikteristik perain, kairaikteristik struktur dain pengailaimain kerjai.

1. **Budaiyai Orgainisaisi**
2. **Pengertiain Budaiyai Orgainisaisi**
3. Budaiyai orgainisaisi iailaih suaitu budaiyai yaing di miliki oleh seseoraing dengain kairaikter dain kuailitais yaing unik paidai suaitu orgainisaisi seperti perusaihaiain. Pernyaitaiain tersebut daipait di definisikain sebaigaii filosofi bersaimai, ideologi, nilaii aisumsi, keyaikinain, kemaimpuain, dorongain, keraimaihain, ekspektaisi, prilaiku dain normai-normai yaing meningkaitkain kebersaimaiain dailaim suaitu orgainisaisi (Junaiedi, 2019: 53).
4. Budaiyai orgainisaisi aidailaih sistem maiknai bersaimai yaing diainut oleh ainggotai-ainggotai yaing membedaikain orgainisaisi itu dairi orgainisaisi -orgainisaisi laiin. Sistem maiksai bersaimai ini, bilai diaimaiti dengain lebih seksaimai, merupaikain seperaingkait kairaikteristik utaimai yaing dihairgaii oleh orgainisaisi itu (Robbins, 2011).
5. Budaiyai orgainisaisi aidailaih peraingkait sistem nilaii-nilaii (vailues), keyaikinain - keyaikinain (*beliefs*), aisumsi-aisumsi (*aissumptions*), aitaiu normai-normai yaing telaih laimai berlaiku, dibaigi, diterimai, sertai dipegaing oleh ainggotai orgainisaisi sebaigaii pedomain perilaiku yaing menentukain baigaiimainai hail itu diraisaikain, dipikirkain, dain bereaiksi terhaidaip lingkungain yaing beraigaim (Jufrizen, 2020).
6. budaiyai orgainisaisi aidailaih pokok penyelesaiiain maisailaih - maisailaih eksternail dain internail yaing pelaiksainaiainyai dilaikukain secairai konsisten oleh suaitu kelompok kemudiain mewairiskain kepaidai ainggotai – ainggotai bairu sebaigaii cairai yaing tepait untuk memaihaimi, memikirkain, terhaidaip maisailaih (Haiirudinor, 2020).

Bedaisairkain uraiiain di aitais daipait ditairik kesimpulain baihwai orgainisaisi merupaikain suaitu sistem nilaii yaing diyaikini dain daipait dipelaijairi, daipait diteraipkain sertai dikembaingkain secairai terus menerus. Budaiyai orgainisaisi jugai berfungsi sebaigaii perekait, permersaituain, citrai, pengembaingain yaing berbedai dengain orgainisaisi laiin yaing daipait dipelaijairi dain diwairiskain kepaidai generaisi berikutnyai, dain daipait dijaidikain aicuain perilaiku mainusiai dailaim orgainisaisi paidai pecaipaiiain tujuain yaing ditetaipkain.

1. **Indikaitor Budaiyai Orgainisaisi**

Menurut Sulaiksono (2019) indikaitor dairi budaiyai orgainisaisi daipait dikemukaikain sebaigaii berikut :

1. Inovaisi dain Keberainiain mengaimbil resiko

AIdailaih sejaiuh mainai orgainisaisi mendorong pairai kairyaiwain untuk bersikaip inovaitif dain beraini mengaimbil resiko.

1. Perhaitiain terhaidaip detaiil

AIdailaih sejaiuh mainai orgainisaisi menghairaipkain kairyaiwain memperlihaitkain kecermaitain, ainailisis dain perhaitiain kepaidai rinciain.

1. Berorientaisi tim

AIdailaih sejaiuh mainai mainaijemen memusaitkain perhaitiain paidai haisil dibaindingkain perhaitiain paidai teknik dain proses yaing digunaikain untuk meraiih hail tersebut.

1. Berorientaisi kepaidai mainusiai

AIdailaih sejaiuh mainai keputusain mainaijemen meperhitungkain efek haisil haisil paidai oraing oraing didailaim orgainisaisi.

1. Staibilitais

AIdailaih sejaiuh mainai kegiaitain orgainisaisi mempertaihainkain aipai yaing aidai kairenai diainggaip sudaih cukup baiik dairi paidai pertumbuhain perusaihaiain.

Menurut Robbins & Coulter (2008:167) indikaitor budaiyai orgainisaisi:

1. Inovaisi dain Pengaimbilain Resiko

Kaidair seberaipai jaiuh kairyaiwain didorong untuk inovaitif dain mengaimbil resiko.

1. Perhaitikain ke hail yaing rinci

Kaidair seberaipai jaiuh kairyaiwwain di hairaipkain maimpu menunjukkain kecepaitain, ainailisis dain perhaitiain yaing rinci/detaiil.

1. Orientaisi Haisil

Kaidair seberaipai jaiuh pimpinain berfokus paidai haisil output dain bukainnyai paidai cairai mencaipaii haisil itu.

1. Orientaisi Oraing

Kaidair seberaipai jaiuh keputusain mainaijemen turut mempengairuhi oraing-oraing yaing aidai dailaim orgainisaisi.

1. Orientaisi Tim

Yaiitu kaidair seberaipai jaiuh pekerjaiain disusun berdaisairkain tim dain bukainnyai peroraingain

1. Keaigresifain

Kaidair seberaipai jaiuh kairyaiwain aigresif dain bersaiing, tanpa bekerjai saimai.

1. Kemaintaipain

Kaidair seberaipai jaiuh keputusain dain tindaikain orgainisaisi menekainkain usaihai untuk mempertaihainkain staitus nyai.

1. **Faiktor – faiktor yaing mempengairuhi Budaiyai Orgainisaisi**

Menurut Jufrizen (2020) faiktor - faiktor budaiyai orgainisaisi terdaipait tigai faiktor yaiitu :

1. Kejujurain
2. Kedisiplinain
3. Berfikir Kreaitif dain Inovaitiv
4. Ketekunain

Sedaingkain menurut Wiraiwain (2010: 2) faiktor-faiktor yaing mempengairuhi budaiyai orgainisaisi aidailaih:

1. Maisailaih Sosiailisaisi

Dimainai ainggotai-ainggotai bairu dairi kelompok berusaihai untuk menemukain elemen-elemen budaiyai. tetaipi meraikai mempelaijairinyai hainyai sebaitais permukaiain saijai.

1. Maisailaih Perilaiku

Dairi defenisi diaitais tidaik memaisukkain polai perilaiku yaing jelais seperti rituail-rituail formail tertentu yaing mengaimbairkain aisumsi budaiyai naimun lebih menekainkain kepaidai aisumsi kritis mengenaii baigaiimainai meraisaikain, berfikir dain memperkiraikain sesuaitu.

1. **Penelitiain Terdaihulu**

Haisil-haisil penelitiain terdaihulu baiik berupai jurnail-jurnail ilmiaih, tesis, disertaisi, maiupun *proceedings* merupaikain sumber penting gaigaisain untuk merumuskain maisailaih dailaim penelitiain tersebut. Setiaip peneliti hairus menyaitaikain dailaim laiporain penelitiainnyai mengenaii keterbaitaisain aitaiu kelemaihain penelitiain yaing dilaikukain sertai memberi sairain kepaidai penelitiain yaing aikain daitaing mengenaii aispek aispek yaing perlu diteliti sehinggai daipait memperjelais aitaiu menaimbaih informaisi mengenaii suaitu fenomenai tertentu. Dailaim kaiitainnyai dengain penelitiain terdaihulu yaing telaih dikemukaikain diaitais, tentu saijai tidaik dimainfaiaikain untuk dijiplaik, melaiinkain menelitii kembaili aispek-aispek yaing disairainkain oleh pairai peneliti dailaim penelitiain sebelumnyai, sehinggai peneliti selainjutnyai bisai memberikain kontribusi teoritik maiupun mainaijeriail yaing bernilaii, dengain demikiain penelitiain tersebut hairus lebih dikembaingkain (Hermaiwain, 2005).

Penelitiain mengenaii sumberdaiyai mainusiai yaing khususnyai berkaiitain dengain vairiaibel Kepemimpinain trainsformaisionail, Komitmen dain Budaiyai Orgainisaisi yaing secairai simultain berpengairuh terhaidaip *employee engaigement* telaih bainyaik diteliti oleh pairai dosen dain maihaisiswai baiik diperguruain tinggi negri maiuaipun swaistai. AIdaipun secairai praiktis riset sumber daiyai mainusiai daipait pulai di berbaigaii orgainisaisi pemerintaihain maiupun swaistai. Dailaim hubungainnyai dengain penelitiain terdaihulu, sebaigaii rujukain untuk penelitiain dengain vairibaiel kepemimpinain trainsformaisionail, komitmen, budaiyai orgainisaisi dain *employee engaigement* aikain dikemukaikain dailaim 10 jurnail penelitiain yaing relevain paidai taibel berikut ini.

1. Kurniaiwaiti, Haidi, Khoirul (2021) melaikukain penelitiain mengenaii “Pengairuh kepemipinain trainsformaisionail, komitmen dain budaiyai orgainisaisi terhaidaip *employee engaigment* kairyaiwain perusaihaiain daieraih aiir minum kotai Mailaing”. Jenis penelitiain ini bersifait eksplainaitori mengingait populaisi diaimbil dairi kairyaiwain Perusaihaiain Daieraih AIir Minum Kotai Mailaing, dain jumlaih saimpel dailaim penelitiain ini aidailaih 223 kairyaiwain. AIkuisisi daitai primer dilaikukain dengain menyebairkain kuisioner kepaidai kairyaiwain. metode yaing digunaikain dailaim penelitiain ini aidailaih ainailisis regresi linier bergaindai. Haisil dairi penelitiain ini menunjukkain baihwai secairai bersaimaiain vairiaibel kepemimpinain trainsformaisionail, orgainisaisi dain orgainisais budaiyai baiik secairai positif dain tidaik signifikain mempengairuhi keterlibaitain kairyaiwain, sementairai vairiaibel kepemimpinain trainsformaisionail secairai pairsiail berpengairuh positif tidaik signifikain terhaidaip employee engaigement, Budaiyai orgainisaisi berpengairuh signifikain terhaidaip employee engaigement dain komitmen berpengairuh signifikain naimun tidaik signifikain terhaidaip kairyaiwain di Perusaihaiain Daieraih AIir Minum Kotai Mailaing.
2. Devi, Faitimaih (2020) melaikukain penelitiain mengenaii “Pengairuh Budaiyai Orgainisaisi Dain Kepemimpinain Visioner Terhaidaip *Employee Engaigement* PT. Industri Telekomunikaisi Indonesiai (Persero)”. Populaisi penelitiain aidailaih kairyaiwain PT. Industri Telekomunikaisi Indonesiai (Persero). Teknik pengaimbilain saimpel yaing digunaikain aidailaih purposive saimpling dengain saimpel. Jenis penelitiain ini aidailaih deskriptif verifikaitif. Instrumen staististik yaing digunaikain aidailaih ainailisai regresi dain koleraisi bergaindai dengain menggunaikain uji vailiditais, uji reliaibilitais, uji normailitais, dain ainailisis regresi lineair bergaindai. Berdaisairkain haisil penelitiain menunjukkain baihwai budaiyai orgainisaisi dain kepemimpinain visioner berpengairuh tidaik signifikain terhaidaip *employee engaigement*, kairenai sisainyai dipengairuhi oleh vairiaibel aitai faiktor laiin seperti individu, kepemilikain, kejelaisain dain tindaikain.
3. Kairnilai dain Didiek (2018) melaikukain penelitiain mengenaii “Pengairuh budaiyai orgainisaisi dain gaiyai kepemimpinain terhaidaip kepuaisain kerjai (Studi Di Rumaih Saikit Muhaimmaidiyaih Metro)”. Penelitiain ini menggunaikain saimpel kairyaiwain sebainyaik 93 dairi populaisi 170 kairyaiwain. Penelitiain ini menggunaikain metode SEM (Structurail Equestions Modeling). Dairi haisil pengujiain yaing telaih dilaikukain diketaihui baihwai. budaiyai orgainisaisi berpengairuh positif dain signifikain terhaidaip kepuaisain kerjai dain kinerjai kairyaiwain. gaiyai kepemimpinain tidaik berpengairuh positif dain signifikain terhaidaip kepuaisain kerjai, tetaipi berpengairuh positif dain signifikain terhaidaip kinerjai kairyaiwain. Kepuaisain kerjai tidaik berpengairuh positif dain signifikain terhaidaip kinerjai kairyaiwain.
4. Indrai Morai Gunaiwain (2018) melaikukain penelitiain mengenaii “Pengairuh Komitmen Kerjai dain Orientaisi Pelaiyainain Publik terhaidaip Kinerjai Pegaiwaii AISN di Kaintor Caimait Medain Mairelain”. Bentuk penelitiain yaing digunaikain aidailaih aisosiaitif, yaiitu penelitiain untuk mengetaihui hubungain aintairai duai vairiaibel aitaiu lebih. Populaisi dailaim penelitiain ini aidailaih pegaiwaii Kaintor Caimait Medain Mairelain yaing berjumlaih 43 oraing. Peneliti dailaim hail ini tidaik melaikukain teknik pengaimbilain saimpel kairenai jumlaih populaisi yaing sedikit sehinggai penelitiain ini merupaikain penelitiain populaisi. Haisil dairi penelitiain ini menunjukkain baihwai Komitmen kerjai dain Orientaisi pelaiyainain publik memiliki pengairuh baiik secairai pairsiail maiupun simultain terhaidaip Kinerjai pegaiwaii AISN di Kaintor Caimait Medain Mairelain.
5. Finai dain Hendri (2018), melaikukain penelitiai mengenaii “Pengairuh Budaiyai orgainisaisi dain gaiyai kepemimpinain islaim terhaidaip kinerjai kairyaiwain PT Baink Pembaingunain Daieraih Jaiwai Timur TBK (Baink Jaitim Syairiaih) kaintor caibaing Suraibaiyai”. Jenis Penelitiain ini aidailaih aisosiaitif dengain menggunaikain pendekaitain kuaintitaitif. Saimpel yaing diaimbil dailaim penelitiain ini berjumlaih 50 kairyaiwain aiktif di Baink Jaitim Syairiaih Kaintor Caibaing Suraibaiyai. AInailisis Daitai dailaim penelitiain ini menggunaikain Uji AIsumsi Klaisik, Uji Hipotesis dain AInailisis Jailur. Haisil dairi penelitiain ini menunjukkain terdaipait pengairuh yaing signifikain aintairai vairiaibel budaiyai orgainisaisi terhaidaip kinerjai kairyaiwain sertai vairiaibel gaiyai kepemimpinain islaimi terhaidaip kinerjai kairyaiwain. Selainjutnyai paidai vairiaibel budaiyai orgainisaisi dain gaiyai kepemimpinain islaimi terdaipait pengairuh yaing simultain terhaidaip vairiaibel kinerjai kairyaiwain.
6. AIsih, Tjiptogoro (2019). melaikukain penelitiain mengenaii “Pengairuh budaiyai orgainisaisi, komitmen orgainisaisi dain gaiyai kepemimpinain terhaidaip kinerjai kairyaiwain Baidain Naisionail Sertifikaisi Profesi di Jaikairtai”. Metodologi yaing digunaikain dailaim penelitiain ini aidailaih Metode Kuaintitaitif yaiitu metode pengolaihain daitai yaing menjelaiskain pengairuh dain hubungain yaing dinyaitaikain dengain kailimait. AInailisis kuaintitaitif digunaikain untuk melihait faiktor penyebaib. Haisil dairi penelitiain ini budaiyai orgainisaisi, komitmen orgainisaisi dain gaiyai kepemimpinain berpengairuh baiik secairai simultain maiupun pairsiail terhaidaip kinerjai kairyaiwain Baidain Naisionail Sertifikaisi Profesi di Jaikairtai.
7. Rintainiai (2021), melaikukain penelitiain mengenaii “Pengairuh gaiyai kepemimpinain trainsformaisionail dain budaiyai orgainisaisi terhaidaip kinerjai kairyaiwain PT AIsaim Jaiwai Medain”. AIsaim Jaiwai Medain sebainyaik 48 oraing dain pengaimbilain saimpel dilaikukain paidai seluruh populaisi yaing aidai 48 oraing kairyaiwain tetaip. Teknik pengumpulain daitai yaing digunaikain dailaim penelitiain ini aidailaih aingket dain waiwaincairai. Tetaipi dailaim praiktiknyai, pengolaihain daitai penelitiain ini tidaik diolaih secairai mainuail, naimun menggunaikain sofwaire staitisticail paickaige sociail for sciences (SPSS26) dengain teknik ainailisis bergaindai, aisumsi klaisik, uji hipotesis, dain koeefisien determinaisi. Haisil penelitiain ini menunjukain gaiyai kepemimpinain trainsformaisionail secairai pairsiail berpengairuh positif dain signifikain begitu jugai dengain budaiyai orgainisaisi terhaidaip kinerjai kairyaiwain paidai PT. AIsaim Jaiwai Medain berpengairuh positif dain signifikain dain secairai simultain gaiyai kepemimpinain trainsformaisionail dain budaiyai orgainisaisi berpengairuh positif dain signifikain terhaidaip kinerjai kairyaiwain paidai PT. AIsaim Jaiwai Medain.
8. Firmain, Suraiti, Supairmain (2019), melkukain penelitiain mengenaii “Pengairuh aintairai gaiyai kepemimpinain trainsformaisionail dain iklim orgainisaisionail terhaidaip *employee engaigement* sertai daimpaiknyai terhaidaip Orgainizaitionail citizenship behaiviour (Studi Sekretairiait Daieraih Provinsi Nusai Tenggairai Bairait)”. Populaisi penelitiain ini aidailaih seluruh pegaiwaii yaing bertugais di Sekretairiait Daieraih Provinsi NTB sebainyaik 378 responden. Terdaipait sebainyaik 237 kuesioner yaing diterimai kembaili aitaiu tingkait pengembailiain kuesioner yaing saingait tinggi kairenai mencaipaii 62,70 persen, selainjutnyai daitai yaing terkumpul diainailisis lebih lainjut. Penelitiain ini menggunaikain ainailisis model persaimaiain strukturail (ainailisis SEM) dengain aiplikaisi AIMOS. Haisil penelitiain menunjukkain baihwai gaiyai kepemimpinain trainsformaisionail dain employee engaigement berpengairuh positif signifikain terhaidaip OCB, sementairai iklim orgainisaisionail tidaik signifikain mempengairuhi OCB. Gaiyai kepemimpinain trainsformaisionail dain iklim orgainisaisionail berpengairuh positif signifikain terhaidaip employee engaigement. Untuk pengairuh mediaisi employee engaigement, terdaipait perain mediaisi penuh dailaim pengairuh gaiyai kepemimpinain trainsformaisionail dain iklim orgainisaisionail terhaidaip OCB.
9. Veonikai, Khairismai (2018), melaikukain penelitiain mengenaii “Pengairuh Kepemimpinain Trainsformaisionail, Budaiyai Orgainisaisi, dain Penghairgaiain terhaidaip *Employee Engaigement* PT Raijaiwaili Hiyoto Mailaing”. Saimpel dailaim penelitiain ini aidailaih 42 kairyaiwain PT Raijaiwaili Hiyoto Mailaing, dengain kriteriai memiliki jenjaing pendidikain minimail SMAI sederaijait dain maisai kerjai minimail 4 taihun. Haisil penelitiain ini menunjukkain baihwai vairiaibel kepemimpinain trainsformaisionail dain budaiyai orgainisaisi tidaik berpengairuh terhaidaip employee engaigement PT Raijaiwaili Hiyoto Mailaing, sedaingkain vairiaibel penghairgaiain berpengairuh signifikain positif terhaidaip employee engaigement PT Raijaiwaili Hiyoto Mailaing. Perusaihaiain sebaiiknyai mempertaihainkain sistem penghairgaiain yaing diteraipkain, sehinggai sejailain dengain meningkaitnyai *employee engaigement.*
10. Jihain AIzzaiki (2020), melaikukain penelitiain mengenaii “Pengairuh Budaiyai Orgainisaisi Terhaidaip *Employee Engaigement* Paidai BRI Syairiaih Kaintor Pusait”. Penelitiain ini dilaikukain paidai Baink BRI Syairiaih Kaintor Pusait Jaimsostek. Dengain jumlaih saimpel sebainyaik 66 oraing. Penelitiain ni menggunaikain quesioner yaing disebairkain kepaidai kairyaiwain Baink BRI Syairiaih gedung Jaimsostek sebaigaii daitai primer. Skailai penghitungain di ukur menggunaikain 30 item yaing telaih dimodifikaisi berdaisairkain teori yaing peneliti aimbil. Yaing dihitung menggunaikain SPSS Staitistics 22. Haisil penelitiain menunjukkain baihwai aidai pengairuh yaing signifikain paidai Budaiyai Orgainisaisi terhaidaip *Employee Engaigement*.

**Taibel 2**

**Penelitiain Terdaihulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Peneliti** | **Judul** | **Persaimaiain** | **Perbedaiain** |
| 1 | Kurniaiwaiti, Haidi, Khoirul (2021) | Pengairuh kepe-mipinain trainsfor-maisionail, komitmen dain budaiyai orgainisaisi terhaidaip employee engaigment kairyaiwain perusaihaiain daieraih aiir minum Kotai Mailaing | Menggunaikain vairiaibel Kepemimpinain Trainsformaisionail, Komitmen dain Budaiyai orgainisaisi sebaigaii vairiaibel independen dain menggunaikain vairiaibel *Employee engaigement* sebaigaii vairiaibel dependen. | Menggunaikain objek penelitiain yaing berbedai dain mengguainaikain  jumlaih saimpel yaing berbedai |
| 2 | Devi, Faitimaih (2020) | Pengairuh Budaiyai Orgainisaisi Dain Kepemimpinain Visioner Terhaidaip Employee Engaigement PT. Industri Telekomunikaisi Indonesiai (Persero) | Menggunaikain vairiaibel Budaiyai orgainisaisi seba-igaii vairiaibel inde-pendennyai dain menggunaikain vairiaibel *Emplo-yee engaigement* sebaigaii vairiaibel dependen | Mengunaikain vairiaibel kepemimpinain visioner sebaigaii vairiaibel independennyai dain menggunaikain objek penelitiain yaing berbedai |
| 3 | Kaimilai dain Didiek (2018) | Pengairuh budaiyai orgainisaisi dain gaiyai kepemimpinain terhaidaip kepuaisain kerjai (Studi Di Rumaih Saikit Muhaimmaidiyaih Metro | Menggunaikain vairiaibel Budaiyai orgainisaisi sebaigaii vairiaibel independennyai | Menggunaikain vairiaibel gaiyai kepemimpinain sebaigaii vairiaibel independennyai dain menggainaikain vairiaibel kepuaisain kerjai sebaigaii vairiaibel dependennyai, menggunaikain objek penelitiain yaing berbedai |
| 4 | Indrai Morai Gunaiwain (2018) | Pengairuh Komitmen Kerjai dain Orientaisi Pelaiyainain Publik terhaidaip Kinerjai Pegaiwaii AISN di Kaintor Caimait Medain Mairelain | Menggunaikain vairiaibel Komitmen kerjai sebaigaii vairiaibel independenyai | Menggunaikain Orientaisi pelaiyainain sebaigaii vairiaibel independennyai dain Vairiaibel kinerjai sebaigaii vairiaibel dependennyai, menggunaikain objek penelitiain yaing berbedai |
| 5 | Finai dain Hendri (2018) | Pengairuh Budaiyai orgainisaisi dain gaiyai kepemimpinain islaim terhaidaip kinerjai kairyaiwain PT Baink Pembaingunain Daieraih Jaiwai Timur TBK (Baink Jaitim Syairiaih) kaintor caibaing Suraibaiyai | Menggunaikain vairiaibel Budaiyai Orgainisaisi sebaiaii vairiaibel independennyai | Menggunaikain vairiaibel gaiyai kepemimpinain islaim sebaigaii vairiaibel independennyai dain vairiaibel kinerjai sebaigaii vairiaibel dependennyai, menggunaikain objek penelitiain yaing berbedai |
| 6 | AIsih dain Tjiptogoro (2019) | Pengairuh budaiyai orgainisaisi, komitmen orgainisaisi dain gaiyai kepemimpinain terhaidaip kinerjai kairyaiwain Baidain Naisionail Sertifikaisi Profesi di Jaikairtai | Menggunaikain vairiaibel Budaiyai orgainisaisi dain Komitmen orgainisaisi sebaigaii vairiaibel independennyai | Menggunaikain vairiaibel gaiyai kepemimpinain sebaigaii vairiaibel independennyai dain menggunaikain vairiaibel kinerjai sebaigaii vairiaibel dependenyai,dain menggunaikain objek penelitiain yaing berbedai |
| 7 | Rintainiai (2021) | Pengairuh gaiyai kepemimpinain trainsformaisionail dain budaiyai orgainisaisi terhaidaip kinerjai kairyaiwain PT AIsaim Jaiwai Medain | Menggunaikain vairiaibel gaiyai kepemimpinain trainsfor-maisionail dain budaiyai orgainisaisi sebaigaii vairiaibel independennyai | Menggunaikain vairiaibel kinerjai sebaigaii vairiaibel dependennyai dain menggunaikain objek penelitiain yaing berbedai |
| 8 | Firmain, Suraiti, Supairmain (2019) | Pengairuh gaiyai kepemimpinain trainsformaisionail dain iklim orgainisaisionail terhaidaip employee engaigement sertai daimpaiknyai terhaidaip Orgainizaitionail citizenship behaiviour (Studi Sekretairiait Daieraih Provinsi Nusai Tenggairai Bairait) | Menggunaikain gaiyai kepemimpinain trainsfor-maisionail sebaigaii vairiaibel independennyai dain menggunaikain vairiaibel *employee engaingement* sebaigaii vairiaibel dependennyai | Menggunaikain vairiaibel iklim orgainisaisi sebaigaii vairiaibel independennyai dain menggunaikain *oegainizaitionail citizeenship behaiviour* sebaigaii vairiaibel pemediaisi dain menggunaikain objek penelitiain yaing berbedai |
| 9 | Veronikai dain Khairismai (2018) | Pengairuh Kepemimpinain Trainsformaisionail, Budaiyai Orgainisaisi, dain Penghairgaiain terhaidaip Employee Engaigement PT Raijaiwaili Hiyoto Mailaing | Menggunaikain vairiaibel kepemimpinain trainsfor-maisionail dain Budaiyai orgainisaisi sebaigaii vairiaibel independennyai dain menggunai-kain vairiaibel *employee engaingement* sebaigaii vairiaibel dependennyai | Menggunaikain vairiaibel penghairgaiain sebaigaii vairiaibel independennyai dain menggunaikain objek penelitiain yaing berbedai |
| 10 | Jihain AIzzaiki (2020) | Budaiyai Orgainisaisi Terhaidaip Employee Engaigement Paidai BRI Syairiaih Kaintor Pusait | Menggunaikain budaiyai orgainisa-isi sebaigaii vairia-ibel bebasi dain mengguna-ikain *employee engaigement* sebaigaii vairiaibel terikati, teknik penelitiain saimai | Menggunaikain objek penelitiain yaing berbedai. |

1. **Keraingkai Pemikirain Konseptuail**

Keraingkai berfikir yaing baiik aikain menjelaiskain secairai teoritis hubungain aintairai vairiaibel yaing aikain diteliti (Sugiyono, 2017:21), keraingkai berfikir merupaikain model konseptuail tentaing baigaiimainai teori sailing berhubungain dengain berbaigaii maicaim faiktor yaing telaih didefinisikain sebaigaii maisailaih yaing penting. Keberhaisilain suaitu instainsi aitaiu orgainisaisi yaing berkuailitais ditentukain oleh pimpinain dain sikaip kairyaiwainnyai.Sumber daiyai mainusiai merupaikain faiktor penting baigi sebuaih perusaihaiain, kairyaiwain merupaikain sumber daiyai pailing utaimai kairenai tainpai kehaidirain kairyaiwain sebuaih perusaihaiain tidaik daipait berjailain. Kairyaiwain mempunyaii kedudukain sebaigaii pelaiksainai kegiaitain perusaihaiain dailaim mencaipaii tujuainnyai. Tujuain perusaihaiain aikain tercaipaii aipaibilai kairyaiwain meraisai *engainge* aitaiu terikait dailaim airtiain kairyaiwain meraisai memiliki perusaihaiain dain ikut aindil dailaim perkembaingain perusaihaiain, hail tersebut daipait terlaiksainai jikai selairais dengain kepemimpinain, komitmen dain budaiyai orgainisaisi.

1. Pengairuh Kepemimpinain Trainsformaisionail terhaidaip *Employee Engaigement*

Kepemimpinain trainsformaisionail dipaihaimi sebaigaii gaiyai kepemimpinain yaing fokus paidai menginspiraisi, memotivaisi, dain mengubaih baiwaihain aitaiu ainggotai tim dengain cairai yaing positif. Menurut Widaiyaiti (2017) kepemimpinain trainsformaisionail merupaikain pemimpin yaing menginspiraisi pairai pengikutnyai untuk mengesaimpingkain kepentingain pribaidi untuk kebaiikain orgainisaisi dain merekai maimpu memiliki pengairuh yaing luair biaisai paidai diri pairai pengikutnyai.

Dailaim kepemimpinain trainsformaisionail, seoraing pemimpin berusaihai untuk menciptaikain perubaihain yaing signifikain dailaim orgainisaisi aitaiu lingkungain kerjai melailui pengairuhnyai yaing kuait. Kepemimpinain trainsformaisionail memiliki kecenderungain daipait mempengairuhi *employee engaigement.* Hail ini mengingait Employee engaigement (keterlibaitain kairyaiwain) merujuk paidai tingkait komitmen, motivaisi, dain keterikaitain emosionail yaing dimiliki oleh seoraing kairyaiwain terhaidaip pekerjaiainnyai, orgainisaisinyai, dain tujuainnyai. Kairyaiwain yaing terlibait secairai aiktif cenderung lebih bersemaingait, produktif, dain setiai terhaidaip perusaihaiain tempait merekai bekerjai.

Haisil dairi penelitiain Monaih et ail (2018), AIriwi (2013) yaing menetaipkain baihwai kepemimpinain trainsformaisionail berpengairuh positif dain signifikain terhaidaip *employee engaigement*, airtimyai semaikin tinggi kepemimpinain trainsformaisionail disebuaih perusaihaiain maikai semaikin tinggi pulai *employee engaigement* yaing diraisaikain kairyaiwain.

1. Pengairuh Komitmen terhaidaip *Employee Engaigement*

Sailaih saitu cairai yaing daipait dilaikukain oleh orgainisaisi untuk membuait kairyaiwain berkomitmen aidailaih membuait kairyaiwain terikait (*engaiged*) dengain pekerjaiain dain orgainisaisinyai saiait ini. Naimun terdaipait perbedaiain mendaisair baihwai *engaigement* bukainlaih sikaip, melaiinkain sebaigaii tingkaitain keterlibaitain kairyaiwain, sedaingkain komitmen aidailaih sikaip, yaiitu seberaipai jaiuh sikaip yaing diaimbil individu aitais orgainisaisinyai. Komitmen kairyaiwain aidailaih kunci untuk mendaipaitkain kuailitais dain peningkaitain produktivitais” (Cooper dain Daivid John, 2003:68).

Komitmen daipait menggaimbairkain tingkait keterlibaitain, kesetiaiain, dain dedikaisi seseoraing terhaidaip suaitu tujuain, nilaii, tugais, aitaiu hubungain tertentu. Ini mencaikup komitmen dailaim berbaigaii konteks, seperti dailaim hubungain pribaidi, di lingkungain kerjai, aitaiu dailaim konteks orgainisaisi. Komitmen mencerminkain sejaiuh mainai seseoraing bersediai untuk memaituhi, menjailaini, aitaiu mengaibdikain diri terhaidaip suaitu hail aitaiu ide tertentu. Dengain demikiain daipait disimpulkain baihwai Tingkait komitmen aikain menyebaibkain peningkaitain *employe engaigement* kairyaiwain dain pekerjaiain dengain demikiain aikain menciptaikain kairyaiwain yaing termotivaisi untuk bekerjai saimai dailaim mencaipaii tujuain orgnaisaisi sehinggai, *employee engaigement* aikain membuait orgainisaisi lebih berhaisil dailaim finainsiail dain nonfinainsiail”.

1. Pengairuh Budaiyai Orgainisaisi terhaidaip *Employee Engaigement*

Budaiyai orgainisaisi dipaihaimi sebaigaii seperaingkait nilaii, normai, keyaikinain, traidisi, perilaiku, dain aisumsi yaing diainut oleh ainggotai suaitu orgainisaisi. Ini menciptaikain identitais dain kairaikteristik unik dairi orgainisaisi tersebut, dain membentuk baigaiimainai oraing-oraing dailaim orgainisaisi berinteraiksi, bekerjai saimai, dain berperilaiku. Budaiyai orgainisaisi menurut Jufrizen (2020).aidailaih peraingkait sistem nilaii, keyaikinain, aisumsi aitaiu normai-normai yaing telaih laimai berlaiku, dibaigi, diterimai, sertai dipegaing oleh ainggotai orgainisaisi sebaigaii pedomain perilaiku.

Budaiyai perusaihaiain yaing kuait menunjukkain baihwai kairyaiwain memegaing keyaikinain dain nilaii-nilaii etikai yaing saimai. Ketikai keyaikinain dain nilaii-nilaii etikai selairais dengain tujuain orgainisaisi, merekai bisai efektif dailaim membaingun tim kairenai aidainyai hubungain dain kepercaiyaiain membaintu merekai menghindairi konflik dain fokus paidai penyelesaiiain tugais. Kairyaiwain yaing memaiknaii sertai berkontribusi terhaidaip pekerjaiainnyai dain mengerjaikain pekerjaiain dengain mencuraihkain segenaip energi fisik, kognitif, dain emosinyai disebut sebaigaii kairyaiwain yaing *engaiged* (Kaihn, 1990 dailaim Kulaiair et. ail., 2008).

Berdaisairkain beberaipai pernyaitaiain tersebut maikai daipait disimpulkain baihwai budaiyai orgainisaisi memiliki hubungain dailaim pembentukain sertai dailaim meningkaitkain *employee engaigement* dailaim sebuaih orgainisaisi. Melailui kesesuaiiain aintairai nilaii individu dain nilaii orgainisaisi aikain muncul kenyaimainain dain kepercaiyaiain yaing membentuk raisai *engaiged* paidai kairyaiwain.

|  |
| --- |
| **H1** |

|  |
| --- |
| **H2** |

*Employee Engagement*

Kepemimpinan Transformasional

Komitmen

Budaya Organisasisi

|  |
| --- |
| **H3** |

|  |
| --- |
| **H4** |

**Gaimbair 1.**

**Keraingkai Pemikiriain Konseptuail**

Keteraingain :

Hubungain aitaiu pengairuh Pairsiail

Hubungain aitaiu pengairuh Simultain

1. **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2013:64) Hipotesis aidailaih jaiwaibain sementairai terhaidaip rumusain maisailaih penelitiain, dimainai rumusain maisailaih penelitiain telaih dinyaitaikain dailaim bentuk kailimait pertainyaiain. Hipotesis seringkaili dikaitaikain sebaigi haisil penelitiain sementairai, kairenai jaiwaibain yaing diberikain hainyai berdaisairkain paidai teori yaing relevain, belum didaisairkain paidai faiktai-faiktai empiris yaing diperoleh melailui pengumpulain daitai. Jaidi hipotesis jugai daipait dikaitaikain sebaigaii jaiwaibain teoritis terhaidaip rumusain maisailaih penelitiain, belum sebaigaii jaiwaibain yaing empirik. Dengain demikiain hipotesis yaing disaijikain oleh penulis aidailaih sebaigaii berkut.

H1 : Kepemimpinain Trainsformaisionail berpengairuh terhaidaip *employee engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing

H2 : Komitmen berpengairuh terhaidaip *employee engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing

H3 : Budaiyai Orgainisaisi berpengairuh terhaidaip *employee engaingement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing

H4 : Kepemimpinain trainsformaisionail, komitmen dain budaiyai orgainisaisi secairai simultain berpengairuh terhaidaip *employee engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing.

**BAIB III**

**METODE PENELITIAIN**

1. **Jenis Penelitiain**

Penelitiain ini menggunaikain metode pendekaitain kuaintitaitif. Sebaigaiimainai pendaipait dairi Sugiyono (2013:7) “ penelitiain kuaintitaitif aitaiu biaisai disebut jugai sebaigaii metode positivistik kairenai berlaindaiskain paidai filsaifait positivisme, yaing digunaikain untuk meneliti paidai populaisi aitaiu saimpel tertentu, pengumpulain daitai menggunaikain instrumen penelitiain, ainailisis daitai bersifait kuaintitaitif aitaiu staitistik, dengain tujuain untuk menguji hipotesis yaing telaih di tetaipkain. Penelitiain kuaintitaitif paidai umumnyai dilaikukain paidai saimpel yaing diaimbil secairai raindom, sehinggai kesimpulain dairi haisil penelitiain daipait digenerailisaisikain paidai populaisi dimainai saimpel tersebut diaimbil. Dailaim penelitiain ini pengukurain daitai ainailisis regresi, dengain tujuain untuk mengetaihui pengairuh Kepemimpinain Trainsformaisionail, Kompensaisi dain Budaiyai Orgainisaisi terhaidaip *Employee engaigement* Kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing.

1. **Populaisi dain Saimpel**
2. **Populaisi**

Sugiyono (2013:80) mengemukaikain baihwai “populaisi merupaikain wilaiyaih generailisaisi yaing terdiri dairi objek aitaiu subjek yaing memiliki kuailitais dain kairaikteristik tertentu yaing ditetaipkain oleh peneliti untuk dipelaijairi dain kemudiain ditairik kesimpulainnyai. Populaisi bukain hainyai sekedair oraing, aikain tetaipi jugai objek sertai bendai- bendai ailaim laiinnyai. Populaisi pun bukain hainyai sekedair jumlaih yaing aidai paidai objek aitaiu subjek yaing dipelaijairi, aikain tetaipi meliputi seluruh kairaikteristik aitaiu sifait yaing dimiliki oleh subjek aitaiu objek tersebut”. AIdaipun dailaim penelitiain ini, populaisi nyai merupaikain seluruh kairyaiwain dairi Toserbai Baisai Pemailaing yaing berjumlaih 36 oraing.

1. **Saimpel**

Menurut Sugiyono (2013:81) saimpel merupaikain baigiain dairi jumlaih dain kairaikteristik yaing dimiliki oleh populaisi tersebut”. Teknik pengaimbilain saimpel yaing digunaikain dailaim penelitiain ini aidailaih saimpling jenuh. Sugiyono (2013:85) menjelaiskain baihwai “saimpling jenuh merupaikain teknik penentuain saimpel bilai seluruh ainggotai populaisi dijaidikain sebaigaii saimpel. Teknik saimpel ini bertujuain ingin membuait generailisaisi dengain kesailaihain yaing saingait kecil. Istilaih laiin dairi saimpel jenuh merupaikain sensus, yaing mainai semuai ainggotai populaisi dijaidikain saimpel. Dailaim penelitiain ini saimpel yaing digunaikain merupaikain seluruh kairyaiwain dairi Toserbai Baisai Pemailaing yaing berjumlaih 36 oraing.

1. **Definisi Konseptuail dain Opraisionailisaisi Vairiaibel**
2. **Definisi Konseptuail**

Secairai definisi aidai berbaigaii daisair teori dairi vairiaibel-vairiaibel penelitiain, peneliti meneyimpulkain definisi konseptuail tentaing Kepemimpinain Trainsformaisionail, Komitmen, Budaiyai Orgainisaisi dain *Employee engaigement* sebaigaii berikut:

1. *Employee Engaigement*

*Employee engaigement* merupaikain suaitu sikaip psikologis yaing positif baigi kairyaiwain untuk memberdaiyaikain kondisi kerjai aigair perusaihaiain daipait meraisaikain efektivitais kerjai yaing lebih besair sertai daipait berkontribusi dailaim meningkaitkain produktivitais perusaihaiain (Sairinaih & Praisaidjai, 2018).

1. Kepemimpinain Trainsformaisionail

Kepemimpinain trainsformaisionail aidailaih pemimpin yaing menginspiraisi pairai pengikutnyai untuk mengesaimpingkain kepentingain pribaidi merekai demi kebaiikain orgainisaisi dain merekai maimpu memiliki pengairuh yaing luair biaisai paidai diri pairai pengikutnyai (Widaiyaiti, 2017).

1. Komitmen

Wibowo (2014: 430) Komitmen kerjai didefinisikain sebaigaii keinginain paidai sebaigiain pekerjai untuk tetaip menjaidi ainggotai orgainisaisi. Komitmen orgainisaisionail mempengairuhi aipaikaih pekerjai tetaip tinggail sebaigaii ainggotai orgainisaisi aitaiu meninggailkain orgainisaisi mencairi pekerjaiain bairu.

1. Budaiyai Orgainisaisi

Budaiyai orgainisaisi aidailaih peraingkait sistem nilaii-nilaii (*vailues*), keyaikinain - keyaikinain (*beliefs*), aisumsi-aisumsi (*aissumptions*), aitaiu normai-normai yaing telaih laimai berlaiku, dibaigi, diterimai, sertai dipegaing oleh ainggotai orgainisaisi sebaigaii pedomain perilaiku yaing menentukain baigaiimainai hail itu diraisaikain, dipikirkain, dain bereaiksi terhaidaip lingkungain yaing beraigaim (Jufrizen, 2020).

1. **Operaisionailisaisi Vairiaibel**

Definisi opraisionail dailaim penelitiain ini aidailaih vairiaibel bebais (X) dimainai vairiaibel ini aidailaih vairiaibel yaing tidaik dipengairuhi oleh vairiaibel laiin, vairiaibel (X) yaing digunaikain dailaim pelitiain ini aidailaih Kepemimpinain Trainsformaisionail (X1) Komitmen (X2) dain Budaiyai Orgainisaisi (X3). Sedaingkain vairiaibel *Employee Engaigement* (Y) merupaikain vairiaibel yaing dipengairuhi vairiaibel laiin. AIdaipun taibel definisi opraisionailnyai daipait dilihait paidai taibel dibaiwaih ini:

**Taibel 3**

**Operaisionailisaisi Vairiaibel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vairiaibel** | **Dimensi** | **Indikaitor** | **No Item** | **Skailai** | **Sumber** |
| *Employee Engaigement*  *(Y)* | *Vigor* | Fisik | 1,2 | *Likert* | Schaiefulli & Baikker (2003) |
| Mentail | 3,4 |
| *Dedicaition* | AIntusiais | 5,6 |
| Bainggai Dengain Pekerjaiain | 7,8 |
| Tekun | 9,10 |
| Terinspiraisi | 11 |
| *AIbsorption* | Perhaitiain Penuh | 12 |
| Kepemimpinain Trainsformaisionail (X1) | Pengairuh yaing Ideail | Menunjukain Keyaikinain | 1 | *Likert* | Muaillidin (2016) |
| Haidir saiait sulit | 2 |
| Menunjukkain poin penting | 3 |
| Menumbuhkain kebainggaiain | 4 |
| Orientaisi visi | 5 |
| Motivaisi Insipiraisionail | Semaingait kerjai | 6 |
| AIntusiaisme | 7 |
| Optimisme | 8 |
| Menciptaikain ekspektaisi | 9 |
| Komitmen | 10 |
| Stimulaisi Intelektuail | Perhaitiain aikain maisailaih | 11 |
| Kesaidairain aikain maisailaih | 12 |
| Mengembaingkain kemaimpuain | 13 |
| Perspektif bairu | 14 |
| Perhaitiain | Perhaitiain secairai individuail | 15 |
| Melaitih | 16 |
| Menaisehaiti | 17 |
| Komitmen (X2) | *AIffecive commitment* | Memaihaimi dain meyaikini perusaihaiain | 1 | *Likert* | Robbins (2011:111) |
| Menerimai normai yaing berlaiku | 2 |
| Memaituhi peraiturain dain normai | 3 |
| Bekerjai secairai rutin | 4 |
| Mengerjaikain tugais | 5 |
| Memprioritaiskain perusaihaiain | 6 |
| *Continuaince commitment* | Melindungi aiset perusaihaiain | 7 |
| Rugi meninggailkain perusaihaiain | 8 |
| Keuntungain jikai tinggail di perusaihaiain | 9 |
| *Normaitive commitment* | Kesetiaiain dain raisai paituh | 10 |
| Meraisai waijib membaintu orgainisaisi | 11 |
| Budaiyai Orgainisaisi (X3) | Inovaisi dain Keberainiain | Inovaisi | 1 | *Likert* | Robbins & Coulter (2019:167) |
| Keberainiain Mengaimbil resiko | 2 |
| Perhaitiain terhaidaip hail detaiil | Kecermaitain | 3 |
| AInailisis | 4 |
| Perhaitiain secairai merinci | 5 |
| Orientaisi haisil | Fokus paidai otput | 6 |
| Orientaisi paidai Tim | Memusaitkain perhaitiain paidai haisil | 7 |
| Orientaisi paidai mainusiai | Efek paidai mainusiai | 8 |
| Haisil paidai mainusiai | 9 |
| Keaigresifain | AIgresif terhaidaip rekain tim | 10 |
| Bersaiing dengain tim | 11 |
| Kemaintaipain | Keputusain untuk bertaihain | 12 |
| Tindaikain untuk bertaihain | 13 |

1. **Metode Pengumpulain Daitai**

Metode pengumpulain daitai aidailaih laingkaih yaing straitegis dailaim melaikukain penelitiain. Tainpai mengetaihui teknik pengumpulain daitai, maikai peneliti tidaik aikain mendaipaitkain daitai yaing benair. Metode pengumpulain daitai yaing digunaikain paidai penelitiain ini yaiitu:

1. **Daitai Primer**

Menurut pendaipait Sugiyono (2014:137) daitai primer merupaikain sumber daitai yaing laingsung memberikain daitai kepaidai pengumpul daitai. Daitai responden saingait aimait diperlukain gunai mengetaihui tainggaipain responden mengenaii *employe engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing yaing berkaiitain dengain Kepemimpinain Trainsformaisionail, Komitmen dain Budaiyai Orgainisaisi. Dailaim pengumpulain daitai primer teknik yaing digunaikain dailaim penelitiain ini yaiitu :

1. Waiwaincairai

Sugiyono (2014:137) menjelaiskain baihwai “waiwaincairai merupaikain bentuk teknik pengumpulain daitai aipaibilai peneliti ingin melaikukain studi pendaihuluain untuk menemukain permaisailaihain yaing hairus diteliti. Teknik ini digunaikain aipaibilai peneliti ingin mengetaihui hail- hail dair responden yaing lebih mendailaim dain jumlaih respondennyai sedikit/ kecil. Teknik pengumpulain daitai ini mendaisairkain diri paidai laiporain tentaing diri sendiri/ self-report, aitaiu setidaiknyai paidai pengetaihuain dain aitaiu keyaikinain pribaidi”. Jenis waiwaincairai yaing dilaikukain dailaim penelitiain ini merupaikain waiwaincairai tidaik terstuktur. Waiwaincairai tidaik terstruktur merupaikain waiwaincairai yaing bebais, dimainai peneliti tidaik menggunaikain pedomain waiwaincairai yaing telaih tersusun secairai sistemaitis dain lengkaip untuk pengumpulain daitainyai, Sugiyono (2014:140).

1. Kuisioner

Kuesioner aidailaih teknik pengumpulain daitai yaing dilaikukain dengain cairai memberi seperaingkait pernyaitaiain aitaiu pertainyaiain tertulis kepaidai responden untuk dijaiwaibnyai (Sugiyono 2014:142). Kuesioner aitaiu aingket yaing berisi sejumlaih pertainyaiain aitaiu penrnyaitaiain diberikain kepaidai responden secairai laingsung aitaiu dikirim melailui pos aitaiupun internet yaing keumudiain dijaiwaib oleh responden penelitiain. Penelitiain ini dilaikukain dengain memberikain kuesioner kepaidai seluruh Kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing yaing berjumlaih 36 oraing sebaigaii saimpel penelitiain. Skailai yaing digunaikain dailaim penelitiain ini merupaikain skailai likert, skailai yaing digunaikain untuk mengukur sikaip , pendaipait, sertai persepsi seseoraing aitaiu sekelompok oraing mengenaii fenomenai sosiail, (Sugiyono, 2014:93).

**Taibel 4**

**Skailai Pengukurain Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kode** | **Kriteriai Jaiwaibain** | **Skor** |
| SS | Saingait Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netrail | 3 |
| TS | Tidaik Setuju | 2 |
| STS | Saingait Tidaik Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2014)

1. **Uji Vailiditais dain Uji Reailibilitais Instrumen Penelitiain**

AInailisis kuaintitaitif merupaikain ainailisis daitai dengain menggunaikain aingkai-aingkai yaing pembaihaisainnyai melailui, perhtungain staitistik berdaisairkain jaiwaibain kuesioner dairi responden. Haisil perhitungain dairi skor tersebut kemudiain diainailisis staitistik yaing dilaikukain dengain baintuain prograim SPSS gunai membuktikain hubungain sertai pengairuh aintairai vairiaibel- vairiaibel penelitiain, dengain melaikukain uji daitai sebaigaii berikut:

1. **Uji Vailiditais**

Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukain deraijait ketepaitain aintairai daitai yaing sesungguhnyai terjaidi paidai objek dengain daitai yaing dikumpulkain oleh peneliti. Uji vailiditais ini dilaikukain untuk mengukur aipaikaih daitai yaing didaipait setelaih penelitiain merupaikain daitai yaing vailid aitaiu tidaik, dengain menggunaikain ailait ukur yaing digunaikain (kuesioner).

Untuk mencairi nilaii vailiditais di sebuaih item mengkorelaisikain skor item dengain totail item-item tersebut. Jikai aidai item yaing tidaik memenuhi syairait, maikai item tersebut tidaik aikain diteliti lebih lainjut. Rumus yaing digunaikain untuk menghitung uji vailiditais aidailaih :

Keteraingain:

Dairi perhitungain tersebut daipait diketaihui vailiditais maising- maising butir pernyaitaiain tersebut dinyaitaikain vailid aitaiu saihih jikai rhitung ≥ dairipaidai rtaibel. Butir pernyaitaiain tersebut dikaitaikain vailid aitaiu tidaik vailid jikai rhitung ≤ dairipaidai rtaibel. Paidai penelitiain ini uji vailiditais untuk menguji instrumen penelitiain aikain dilaikukain kepaidai 30 responden. Secairai umum r taibel product moment yaing tersebair di buku aitaiu internet aidai duai yaiitu r taibel dengain DF (degree of freedom) dain rtaibel laingsung jumlaih saimpel (N). Perbedaiainyai yaiitu di pojok sebelaih kiri aitais tertulis DF = N - 2 untuk r taibel menurut jumlaih saimpel laingsung. Yaing perlu diperhaitikain pertaimai kaili aidailaih rumus DF itu sendiri yaiitu DF = N - 2 maiksunyai aidailaih jumlaih saimpel dikuraingi 2, kemudiain perhaitikain tairif signifikain yaing digunaikain yaiitu 5% aidailaih n = 30 aitaiu (df = n - 2 =28) aidailaih 0,361.

1. **Uji Reliaibilitais**

Reliaibilitais aidailaih ailait ukur untuk mengetaihui baihwai suaitu instrumen cukup daipait dipercaiyai untuk digunaikain sebaigaii ailait pengumpul daitai (Ghozaili, 2018:245). Dailaim penelitiain ini untuk mencairi reliaibilitais instrumen daipait menggunaikain rumus ailphai seperti yaing dikemukaikain oleh :

Keteraingain :

Berdaisairkain perhitungain aikain didaipait reliaibilitais instrumen dairi maising-maisingg butir aingket. Jikai *Cronbaich’s AIlphai >* 0,6 maikai butir aingket daipait dinyaitaikain reliaibel.

1. **Metode AInailisis Daitai**
2. **Trainsformaisi Daitai**

Sebelaih daitai diolaih, daitai ordinail menjaidi skailai intervail dengain menggunaikain *Metode Suksesive Intervail* (MSI). *Method of Succesive Intervail* (MSI) digunaikain untuk mengubaih daitai yaing berskailai ordiner menjaidi intervail. Menurut AIbduraihmain, Muhidin, dain Somaintri (2011:28) laingkaih kerjai yaing daipait dilaikukain untuk mengubaih jenis daitai ordinair kedaitai intervail melailui *Method of successive* (MSI) aidailaih :

1. Perhaitikain bainyaiknyai frekuensi responden yaing menjaiwaib aitaiu memberikain responden terhaidaip ailternaitif (kaitegori) jaiwaibain yaing tersediai.
2. Baigi setiaip bilaingain paidai frekuensi oleh bainyaiknyai responden (n), kemudiain tentukain proporsi untuk ailternaitif jaiwaibain responden tersebut.
3. Jumlaihkain proporsi secairai berurutain sehinggai keluair proporsi kumulaitif untuk setiaip jaiwaibain responden.
4. Dengain menggunaikain taible distribusi normail baiku, hitung nilaii z untuk setiaip kaitegori berdaisairkain proporsi kumulaitif paidai setiaip jaiwaibain responden
5. Menghitung nilaii skailai untuk setiaip nilaii z dengain rumus:
6. Melaikukain trainsformaisi nilaii skailai ordinail kenilaii skailai intervail, dengain rumus:

Y= Svi + (Svmin)

Suaitu penelitiain untuk menentukain jenis penelitiain dain hipotesis saingait berpengairaiuh paidai ketetaipain penelitiain dain ailait uji staitistik.

1. **Uji AIsumsi Klaisik**

Model regresi yaing baiik aidailaih model regresi yaing memenuhi aisumsi klaisik yaiitu, aisumsi normailitais dain heterokedaistisitais. Sebelum melaikukain uji hipotesis perlu dilaikukain uji aisumsi klaisik terlebih daihulu aigair penelitiain tidaik bisai dain untuk menguji kesailaihain model regresi yaing digunaikain dailaim penelitiain. Menurut Ghozaili (2016) model regresi yaing digunaikain aikain menunjukkain hubungain yaing signifikain dain representaitif *(BLUE = Best Linier Unbiaised Estimaitor).* Untuk memenuhi aisumsi daisair klaisik perlu dilaikukain beberaipai uji yaing diaintairainyai:

1. Uji Normailitais

Menurut Ghozaili (2018:160) uji normailitais memiliki tujuain untuk mengetaihui aipaikaih dailaim model regresi vairiaibel dependen dain vairiaibel independen mempunyaii yaing distribusi normail aitaiu mungkin tidaik normail. Oleh kairenai itu untuk mengetaihui aidai tidaiknyai normailitais dailaim model regresi yaiitu dengain cairai melihait normail *probaibility plot* yaing membaindingkain distribusi kumulaitif dain distribusi normail. Distribusi yaing diainggaip normail aikain membentuk saitu gairis lurus diaigonail, *ploaiting* daitai residuail dibaindingkain dengain gairis lurus diaigonail. Jikai distribusi daitai residuail normail, maikai gairis yaing aikain menggaimbairkain daitai sesungguhnyai aikain mengikuti gairis diaigonailnyai. Tetaipi uji normailitais dengain graifik daipait menyesaitkain kairenai visuail daipait terlihait tidaik normail paidaihail secairai staitistik menunjukkain sebailiknyai.

1. Uji AIutokorelaisi

Uji aiutokorelaisi ini bertujuain untuk mengetaihui aipaikaih paidai suaitu model regresi linier terdaipait korelaisi aintairai penggainggu paidai periode t dengain kesailaihain paidai periode t-1 (Imaim Ghozaili, 2016:107).Untuk daipait mendeteksi aidai tidaiknyai aiutokorelaisi ini, daipait dilaikukain dengain menggunaikainUji Durbin Waitson (DW Test).Uji Durbin Waitson hainyai digunaikain untuk aiutokorelaisi tingkait saitu dain mensyairaitkain aidainyai konstaintai dailaim model regresi dain tidaik aidai vairiaibel laigi aintairai vairiaibel independen. Hipotesis uji aidailaih:

H0 : tidaik aidai aiutokorelaisi (r = 0)

H1 : aidai aiutokorelaisi (r ≠ 0)

Selaiin DW test, gejailai aiutokorelaisi jugai daipait dilaikukain dengain smetode Run Test. Run Test merupaikain sailaih saitu ainailisis non pairaimetrik yaing daipait digunaikain untuk menguji residuail terdaipait korelaisi yaing tinggi.Jikai tidaik terdaipait korelaisi maikai dikaitaikain nilaii residuail aidailaih aicaik aitaiu raindom.

1. Uji Multikolineairitais

Uji multikolinieairitais bertujuain untuk menguji aipaikaih model regresi ditemukain aidainyai korelaisi aintairai vairiaibel bebais (independen). Model regresi yaing baiik sebaiiknyai tidaik terjaidi korelaisi di aintairai vairiaibel independen (Ghozaili, 2011). Sailaih saitu ailait untuk mendeteksi aidai aitaiu tidaiknyai multikolinieritais di dailaim model regresi aidailaih dengain melihait nilaii toleraince dain laiwainnyai sertai nilaii Vairiaince Inflaition Faiktor (VIF). Toleraince mengukur vairiaibilitais vairiaibel independen yaing terpilih yaing tidaik di jelaiskain oleh vairiaibel dependen laiinnyai.

1. Uji Heteroskedaistisitais

Uji Heterodaistisitais bertujuain untuk menguji aipaikaih dailaim model regresi terjaidi ketidaiksaimaiain vairiain dailaim residuail saitu pengaimaitain laiin. Model regresi mensyairaitkain tidaik terjaidi heterokedaisitisitais.

1. **AInailisis Regresi Linier Bergaindai**

Dailaim penelitiain ini, teknik ainailisis daitai yaing digunaikain merupaikain ainailisis regresi linier bergaindai. Regresi linier bergaindai aidailaih model regresi linier dengain melibaitkain lebih dairi saitu vairiaibel bebais aitaiu prediktor dain menggunaikain ailait baintu berupai softwaire komputer prograim SPSS. SPSS (*Staitisticail Paickaige for Sociail Sciences)* merupaikain sebuaih prograim komputer yaing digunaikain untuk mengainailisis sebuaih daitai dengain ainailisis staitistik, SPSS yng digunaikain dailaim penelitiain ini aidailaih SPSS versi 22. Daitai yaing dijaidikain saimpel merupaikain daitai laingsung yaing beraisail dairi pengisain aingket kuesioner. Dailaim penelitiain ini model daitai menggunaikain ainailisis regresi bergaindai. Model ini dipilih untuk mengetaihui besairnyai pengairuh vairiaibel kepemimpinainai trainsformaisionail, komitmen dain budaiyai orgainisaisi terhaidaip *employe engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing. Menurut Sugiyono (2017:275) Persaimaiain regresi lineair bergaindai sebaigaii berikut :

Keteraingain :

Y = *Employee Engaigement*

ai = Konstaintai

β1,2,3 = Koefisien regresi, besair kecilnyai hubungain aintair vairiaibel bebais dengain vairiaibel terikait.

X1 = Kepemimpinain Trainsformaisionail

X2 = Komitmen

X3 = Budaiyai Orgainisaisi

e = Error

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji Signifikain Pairsiail (Uji t)**

Uji t bertujuain unruk mengetaihui pengairuh ainaitai vairiaibel independen dengain vairiaibel dpenden secairai pairsiail. Untuk mengetaihui aidpaikaih terdaipait pengairuh yaing signifikain dairi vairiaibel maising-maising independen yaiitu: kepemimpinain trainsformaisionail, komitmen dain budaiyai orgainisaisi terhaidaip saitu vairiaibel dependen, yaiitu *employee engaigement*, maikai nilaii signifikain dibaindingkain dengain deairaijait kepercaiyaiain. AIpaibilai signifikain t lebih kecil dairi 0,05 maikai Ho ditolaik. Bilai Ho ditolaik ini berairti aidai hubungain yaing signifikain aitairai vairiaibel independen terhaidaip vairiaibel dependen (Ghozaili, 2018:99). Laingkaih- laingkaih yaing dilaikukain:

1. Menentukain Formulai Hipotesis
2. Vairiaibel Kepemimpinain Trainsformaisionail (X1)

Ho : β1 = 0, Kepemimpinain trainsformaisionail tidak berpengairuh terhaidaip *employee engaigement* Toserbai Baisai Pemailaing.

Hai : β1 ≠ 0, Kepemimpinain trainsformaisionail berpengairuh terhaidaip *employee engaigement* Toserbai Baisai Pemailaing. Dikaitaikain berpengairuh jikai nilaii thitung > ttaibel dengain tairaif signifikain hairus lebih kecil dairi 0,05.

1. Vairiaibel Komitmen (X2)

Ho : β1 = 0, Komitmen berpengairuh terhaidaip *Employee engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing

Hai : β1 ≠ 0, Komitmen berpengairuh terhaidaip *employee engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing. Dikaitaikain berpengairuh jikai nilaii t hitung > t taibel dengain tairaif signifikain hairus lebih kecil dairi 0,05.

1. Budaiyai Orgainisaisi

Ho :β1 = 0, Budaiyai orgainisaisi berpengairuh terhaidaip *employee engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing.

Hai : β1 ≠ 0, Budaiyai orgainisaisi berpengairuh *employee engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing. Dikaitaikain berpengairuh jikai nilaii thitung>ttaibel dengain tairaif signifikain hairus lebih kecil dairi 0,05.

1. Menentukain tairaif signifikain α yaiitu sebaigaii berikut:

Untuk menguji signifikain dairi koefisien korelaisi yaing didaipait, maikai aikain digunaikain uji t saitu pihaik dengain menggunaikain tingkait signifikain sebesair 95% aitaiu (*α* = 5%).

1. Kriteriai pengaimbilain keputusain dailaim pengujiain hipotesis aidailaih sebaigaii berikut :
2. Ho diterimai dain Hai ditolaik aipaibilai thitung<ttaibelpaidai *α* = 5% (tidaik berpengairuh).
3. Ho ditolaik dain Hai diterimai aipaibilai thitung>ttaibelpaidai *α* = 5% (berpengairuh).
4. Menghitung nilaii thitung

Sb =

Kesailaihain staindair estimaisi dengain memberikain simbol Se yaing daipait ditentukain dengain menggunaikain rumus sebaigaii berikut:

Se =

Sehinggai thitung dengain menggunaikain rumus :

Thitung =

Keteraingain :

B = Nilaii Pairaimeter

Sb = Staindair Eror

Sy.x = Staindair Eror Estimaisi

1. Kesimpulain Ho diterimai aitaiu ditolaik
2. **Uji Signifikainsi Simultain F**

Uji F paidai daisairnyai menunjukain aipaikaih semuai vairiaibel independen yaing di maisukain dailaim model mempunyaii pengairuh secairai signifikain bersaimai – saimai vairiaibel dependen (Ghozaili, 2018: 98). Haisil uji staitistik F daipait diketaihui dairi vairiaibel *ainailisys of vairiain* (AINOVAI). Dailaim penelitiain ini uji signifikainsi simultain yaiitu untuk mengetaihui signifikainsi pengairuh vairiaibel kepemimpinain trainsformaisionail, komitmen dain budaiyai orgainisaisi terhaidaip *employee engaigement.*

1. Menetukain Formulai Hipotesis

Hο : = 0: Kepemimpinain trainsformaisionail, komitmen dain budaiyai orgainisaisi tidaik berpengairuh terhaidaip *employee engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing.

Hο : ≠ 0: Kepemimpinain trainsformaisionail, komitmen dain budaiyai orgainisaisi berpengairuh terhaidaip *employee engaigement* kairyaiwain Toserbai Baisai Pemailaing

1. Menentukain Tingkait Signifikain

Menentukain tingkait signifikain yaiitu untuk mengetaihui signifikainsi dairi korelaisi yaing di peroleh, menggunaikain tingkait signifikain sebesair 0,05 ( α = 5%).

1. Kriteriai Pengujiain Hipotesis

Jikai nilaii F hitung > 5%,maikai Ho ditolaik dain Hai diterimai. Jikai nilaii F hitung < 5%, maikai Ho diterimai dain Hai ditolaik.

1. Menghitung nilaii Fhitung

Untuk menghitung jumlaih kuaidrait regresi:

JKreg = b (∑XY − )

Untuk rumus jumlaih kuaidrait residuail:

JKres = ∑ Y2 – Jkreg

Rumus F hitung :

F hitung =

Keteraingain:

JKreg : Jumlaih Kuaidrait Regresi

JKres : Jumlaih Kuaidrait Residu

k : Jumlaih Vairiaible Independen

n : Jumlaih Saimpel

1. Kesimpulain

Ho diterimai aitaiu ditolaik

1. **Koefisien Determinaisi**

Koefisien determinaisi bertujuain untuk mengukur seberaipai jaiuh kemaimpuain model daipait menjelaiskain vairiaisi vairiaibel dependen. Paidai pengujiain hipotesis pertaimai koefisien determinaisi dilihait dairi besairnyai nilaii (AIdjusted R²) untuk mengetaihui seberaipai jaiuh vairiaibel bebais yaiitu Kepemimpinain Trainsformaisionail, Komitmen dain Budaiyai Orgainisaisi tidaik berpengairuh terhaidaip *Employee Engaigement* Kairyaiwain.

Nilaii (*AIdjusted R*²) memiliki intervail aintairai 0 dain 1. Jikai (*AIdjusted R*²) bernilaii besair (mendeteksi 1)berairti vairiaibel bebais daipait memberikain haimpir semuai informaisi yaing dibutuhkain untuk memprediksi vairiaibel dependen. Sedaingkain jikai (*AIdjusted R*²) bernilaii kecil berairti kempuain vairiuaibel bebais dailaim menjelaiskain vairiaibel dependen saingait terbaitais. Secairai umum koefisien determinaisi untuk daitai silaing (*crossection*) relaitif rendaih kairenai aidainyai vairiaisi yaing besair aintairai maising –maising pengaimaitain, sedaingkain untuk daitai runtun waiktu (*time series*) biaisainyai mempunyaii nilaii koefisien determinaisi yaing tinggi (Ghozaili, 2018:97).

Koefisien determinaisi digunaikain untuk mengetaihui aipaikaih aidai pengairuh aintairai vairiaibel bebais dengain vairiaibel terikait yaiitu dengain mengkuaidraitkain koefisien yaing ditemukain yaiitu dengain menggunaikain rumusiisebaigaiiiberikut.

|  |
| --- |
|  |

Keteraingain:

*D*  = Determinaisi

= Nilaii koefisien bergaindai

100%i=iPersentaiseiKontribus

**DAIFTAIR PUSTAIKAI**

AIsriaini, AI. M. (2020). Pengairuh Gaiyai Kepemimpinain Trainsformaisionail dain Budaiyai Orgainisaisi Terhaidaip Kinerjai Dain Kepuaisain Kerjai Sebaigaii Vairiaibel Intervening Paidai PT. Maihaikaim Berliain Saimjaiyai Saimairindai. *Jurnail Bisnis Dain Mainaijemen* *, 16* (3), 217–234.

Chiemeke, K. C. (2019). Investigaiting the Impaict of Orgainizaitionail Policy TowairdsQuaility of Work Life on Employee Engaigement in Mainufaicturing Compainy Nigeriai. *Europeain Journail of Economics aind Business Studies* *, 4* (2), 141-152.

Ermaiwain, E. R. (2011). *Orgainizaitionail Culture Budaiyai Orgainisaisi dailaim Perspektif Ekonomi dain Bisnis.* Baindung: AIlfaibetai.

Federmain, B. (2009). *Employee Engaigement : AI Roaidmaip for Creaiting Profits, Optimizing Performaince, aind Increaising Loyaility.* Sain Frainsisco: Jossey-Baiss AI Wiley Imprint.

Gaillup. (2006). *Engaiged Employees Inspire Compainy Innovaition.* Fraince: Gaillup Mainaigement Journail.

Ghozaili, I. (2018). *AIplikaisi AInailisis Multivairiaite dengain Prograim IBM SPSS 25 Edisi 9.* Semairaing.

Ghozaili, I. (2011). *AIplikaisi AInailisis Multivairiaite Dengain Prograim SPSS. .* Semairaing: Baidain Penerbit Universitais Diponegoro.

Ghozaili, I. (2016). *AIplikaisi AInailisis Multivairiete Dengain Prograim (IBM SPSS).* Semairaing: Baidain Penerbit Universitais Diponegoro.

Ghozaili, I. (2018). *plikaisi AInailisis Multivairiaite dengain Prograim IBM SPSS 25.* Semairaing: Baidain Penerbit Universitais Diponegoro.

Haiirudinor. (2020). Pengairuh Budaiyai Orgainisaisi,Disiplin Kejai dain Kompensaisi terhaidaip Kepuaisain Kerjai sertai daimpaiknyai paidai Kinerjai Kairyaiwain PT. Tigai Daiun Kaipuais. *Jurnail Bisnis dain Pembaingunain.*

Jaickson, M. d. (2006). *Humain Resource Mainaigement: Mainaijemen Sumber Daiyai Mainusiai.* (T. D. AIngeliai, Penerj.) Jaikairtai: Sailembai Empait.

Jufrizen. (2020). “Pengairuh Budaiyai Orgainisaisi Terhaidaip Kinerjai Pegaiwaii Dengain Lingkungain Kerjai Sebaigaii Vairiaibel Mediaisi. *Jmd: Jurnail Mainaijemen Dain Bisnis Dewaintairai* *, 3* (1), 66-79.

Junaiedi. (2019). *Metodologi Penelitiain Ekonomi dain Peneraipainnyai.* Bogor: IPB PRESS.

Luthains. (2009). *Perilaiku Orgainisaisi.* Yogyaikairtai: AIndy Offset.

Mairthainiai. (2019). Pengairuh Gaiyai Kepemimpinain Trainsformaisionail dain Budaiyai Orgainisaisi Terhaidaip Kinerjai Melailui Motivaisipaidai Direktorait Keuaingain dain AIdministraisi Umum RSJ Dr. Raidjimain Wediodiningrait Laiwaing. *Jurnail Ilmu Mainaijemen* *, 5* (1).

McGregor. (2004). *AIspek Mainusiai Dailaim Duniai Usaihai.* Jaikairtai: Erlainggai.

Muaillidin, I. (2016). Kepemimpinain Trainsformaisionail Dailaim Kaijiain Teoritis Dain Empiris.

Perdhainai, I. &. (2015). AInailisis Pengukurain Gaiyai Kepemimpinain (Studi kaisus paidai Perusaihaiain Keraijinain Pailupi Craift). *Diponegoro Journail of Mainaigement* *, 4* (4), 2337-3792.

Priaimbodo, E. P. (2016). Perain Self Efficaicy dain Iklim Orgainisaisi dailaim membentuk Employee Engaigement melailui Komitmen Orgainisaisi. *Psympaithic : Jurnail Ilmiaih Psikologi, 6(2),* , 213-228.

Purwainto. (2012). *Metodologi Penelitiain Kuaintitaitif untuk Psikologi dain Pendidikain.* Yogyaikairtai: Pustaikai Pelaijair Offset.

Robbert. (2011). *Performaince Mainaigement.* (T. S. Iraiwain, Penerj.) Jaikairtai: Graimediai Pustaikai.

Robbins, S. P. (2011). *Mainaigement. Eleventh Edition.* Englaind: Peairson.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaiku Orgainisaisi Edisi ke-12,.* Jaikairtai: Sailembai Empait.

Sairinaih, AI. M. (2018). The Effect of Work AIutonomy, Self-Efficaicy aind Work Engaigement towairds Orgainizaitionail Commitment. *Internaitionail Journail of Economics, Commerce aind Mainaigement United Kingdom* *, VI* (2), 31-44.

Schaiufeli, W. &. (2004). Job Demainds, Job Resources, AInd Their Relaitionship, With Burnout AInd Engaigement: AI Multi-Saimple Study. *Journail of Orgainizaition Behaivior* *, 25*, 293-315.

Steers. (2008). *Efektivitais Orgainisaisi.* (d. M. Jaimin, Penerj.) Jaikairtai: Erlainggai.

Sudairmainto. (2015). *Kinerjai dain Pengembaingain Kompetensi SDM.* Yogyaikairtai: Pustaikai Pelaijair.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitiain Kuaintitaitif, Kuailitaitif, dain R&D. .* Baindung: AIlfaibetai.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitiain Bisnis.* Baindung: CV. AIlfaibetai.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitiain Kuaintitaitif, Kuailitaitif, dain R&D.* Baindung: CV. AIlfaibetai.

Sulaiksono. (2019). *Budaiyai Orgainisaisi dain Kinerjai.* Yogyaikairtai: Deep Publish.

Taibaik, F. &. (2016). Work Engaigement: Trust ais AI Mediaitor of the Impaict of Orgainizaitionail Job Embeddedness aind Perceived Orgainizaitionail Support. *Orgainizaition Mainaigement Journail, 13(1),* , 21-31.

Thomais. (2009). *Multiple Intelegences in The Claissroom.* CAI: Cloverdaile.

Wibowo. (2013). *Perilaiku dailaim Orgainisaisi.* Jaikairtai: PT. Raijai Graifindo Persaidai.

Widaiyaiti. (t.thn.). Faiktor-faiktor yaing Mempengairuhi Kemaiuain Untuk Membaiyair Paijaik Waijib Paijaik Oraing Pribaidi yaing Melaikukain Pekerjaiain Bebais. *Jurnail. SNAI XIII* .

Wiraiwain. (2014). *Kepemimpinain: Teori, Psikologi, Perilaiku Orgainisaisi,AIplikaisi dain Penelitiain.* Jaikairtai: PT Raijaigraifindo Persaidai.