

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDI PADA DIVISI PRODUKSI PPB BOGOR PT.
WIJAYA KARYA BETON, TBK)**

***THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE TOWARD
THE EMPLOYEE ENGAGEMENT (IN CASE PRODUCTION DIVISION PPB BOGOR
PT. WIJAYA KARYA BETON, TBK)***

Wikantika Rizkiani⁽¹⁾, Dr. Ida Nurnida⁽²⁾

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom^(1,2)

wikantikarizkiani@yahoo.com⁽¹⁾, idanurnida@yahoo.com⁽²⁾

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Employee Engagement* studi pada Divisi Produksi PPB Bogor PT. Wijaya Karya Beton Tbk.. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan analisis deskriptif dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 155 responden. Hasil analisis deskriptif menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional mencapai nilai 84,24% dalam kategori sangat baik, dan *employee engagement* mencapai nilai 79,25%. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu mencapai nilai sebesar 34,92% sedangkan sisanya 65,08% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

Kata Kunci: kepemimpinan, Transformasional, *Employee, Engagement*

Abstract

This study analyzed the impact of Transformational Leadership Style toward the Employee Engagement of PPB Bogor PT. Wijaya Karya Beton, Tbk The method used is quantitative method through descriptive analysis approach. The sampling technique is by using sampling techniques saturated as many as 155 respondents. Descriptive analysis indicated a transformational leadership style reached 84.24% in the excellent category, and employee engagement reach 79.25%. Transformational Leadership Style's influence on employee engagement has a positive and significant impact reaching 34.92% while the remaining 65.08% is contributed by other variables not examined in this study

Keyword: Leadership, Transformational, *Employee Engagement*

1. Pendahuluan

Persaingan semakin ketat yang terjadi dewasa ini mengakibatkan banyak perusahaan harus mengkaji ulang strategi yang diterapkan untuk eksistensinya di industri terkait. Perusahaan saling berkompetisi untuk terus meningkatkan keunggulannya dalam upaya memenuhi standar yang diakui secara global agar dapat bersaing secara internasional. Dalam upaya mempertahankan eksistensi dalam persaingan global, salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan *people equity* perusahaan. Menurut Schiemann (2011: 38), elemen utama dari *people equity* adalah *alignment* (keselarasan), *capability* (kapabilitas) dan *engagement* (keterikatan). Apabila ada salah satu komponen yang kurang, maka kinerja organisasi akan menjadi buruk. Keunggulan bersaing tergantung dari bagaimana suatu perusahaan mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki.

Employee engagement adalah salah satu topik pembahasan yang konkrit di era global ini. *Employee Engagement* masuk ke dalam pembahasan ilmu administrasi bisnis karena untuk membangun suatu bisnis di perlukan pengetahuan mengenai adanya pengaruh yang di timbulkan dari tumbuhnya keterikatan dalam diri pegawai. Scheimann (2011: 30) menyatakan bahwa *Engagement* (keterikatan) adalah energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. McBain (2007: 18) menjelaskan bahwa ada tiga kluster utama yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu organisasi, manajemen dan kepemimpinan, serta working life .

Menurut McBain (2007: 18) salah satu penggerak *Employee Engagement* adalah kepemimpinan, dimana menurut Northouse (2013: 5), kepemimpinan merupakan proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup pengaruh serta perhatian pada tujuan bersama. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat yang dilakukan oleh seorang pemimpin diyakini akan dapat

menumbuhkan rasa keterikatan antar pegawai serta keterikatan pegawai dengan organisasi, sehingga peran gaya kepemimpinan yang tepat dirasa perlu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas mutu perusahaan.

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

2.1. Manajemen Sumber Daya Alam

Menurut Mangkunegara (2013: 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wardhana (2014: 4) Manajemen SDM pada intinya adalah sistem manajemen dalam pemanfaatan talenta SDM guna mencapai tujuan stratejik organisasi.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Berawal dari kata *lead* yang berarti memulai, menimbulkan, atau maju ke depan. Kepemimpinan tidak hanya sekedar mencapai target atau mengatur karyawan agar mematuhi standar, melainkan lebih kepada aspek bagaimana karyawan dapat mematuhi standar tanpa diatur dan dipaksa.

Pendapat lain, Robbins (2012: 441) : *“leadership the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set goals.”* Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai sesuatu visi atau serangkaian tujuan tertentu.

Northouse (2013: 5), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup pengaruh, pada tujuan bersama serta kepemimpinan terjadi dalam kelompok.

Pendapat lain, menurut Soekarso (2010 : 44), Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota / pengikut.

2.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse (2013: 176) Kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Menurut Bass (1985) (dalam Northouse, 2013: 176) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang di harapkan dengan meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan yang rinci dan ideal, membuat pengikut mengalahkannya kepentingan sendiri demi tim atau organisasi, menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi.

Menurut Robbins (2006) dalam Abdillah (2011: 26) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut. Dimensi – Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (dalam Northouse, 2013: 181-183) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutkannya sebagai the Four I's:

1) *Idealized Influence* (Pengaruh Idealis)

Dimensi ini merupakan komponen emosional dari kepemimpinan (Antonakis dalam Northouse, 2013: 181). Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pemimpin memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku yang etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan hal yang benar sehingga dapat digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang menimbulkan rasa mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayai pemimpin dalam diri pengikutnya. Karisma yang dimiliki oleh pemimpin merupakan komponen yang penting pada kepemimpinan transformasional. Karyawan akan memiliki rasa percaya diri dan mempercayai kendali di bawah seorang pemimpin yang kharismatik. Melalui kharisma, selain membangkitkan rasa hormat, pemimpin dapat mengilhami loyalitas dan ketekunan, serta menanamkan kebanggaan dan kesetiaan.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Dalam dimensi ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengkomunikasikan pengharapan yang tinggi terhadap prestasi bawahan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia, dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi. Dalam dimensi ini semangat tim di tingkatkan, pemimpin menggunakan simbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan upaya anggota kelompok.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Menurut Bass dan Avolio, dalam dimensi ini dijelaskan bahwa “Melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan terhadap *value*, hal itu mendorong karyawan mengembangkan cara inovatif untuk menghadapi masalah organisasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang hati – hati. Sedangkan Menurut Yukl (2015: 112) “stimulasi intelektual merupakan upaya bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat persoalan-persoalan tersebut melalui perspektif baru”.

4) *Individualized Consideration* (Konsiderasi Individual)

Menurut Bass dan Avolio, dalam dimensi ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, di mana mereka (atasan) mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing – masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, serta mencoba untuk membantu pengikut mewujudkan tujuan.

2.4. *Employee Engagement*

Dalam bukunya Robbins (2009: 103) mengatakan bahwa *Employee Engagement* (keterikatan Karyawan) yaitu keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.

Scheimann (2011: 30) menyatakan bahwa Engagement (keterikatan) adalah energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya.

Dari hasil observasi Benneth & Bell tahun 2004 (dalam Amalia 2012 : 11) terdapat 3 Dimensi *survey* mengenai *employee engagement* meliputi aspek *Say*, *Stay* dan *Strive*. Yang juga dijadikan alat yুক্ত *employee engagement* dalam lembaga konsultan independen Aon Hewitt, dimana *Say*, adalah sejauh mana pegawai mempersepsikan perusahaan secara positif, mampu mengatakan hal-hal yang positif terhadap perusahaan. *Stay* adalah sejauh mana pegawai ingin tetap tinggal atau bergabung dalam perusahaan. Sedangkan *Strive* adalah mengukur kerelaan pegawai untuk berjuang demi perusahaan atau memperjuangkan kepentingan perusahaan.

2.5. Dimensi *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Rothmann, 2003: 63) terdapat 3 dimensi dalam *employee engagement*, diantaranya yaitu :

- 1) *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
- 2) *Dedication* dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
- 3) *Absorbtion* dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

Berdasarkan definisi diatas, dikembangkan sebuah alat ukur untuk mengukur aspek-aspek dari *vigor*, *dedication* dan *absorbtion* yang disebut *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) Schaufeli (dalam Rothmann 2003: 63). *Vigor* dapat dinilai melalui pernyataan yang mengacu kepada tingginya energi dan ketahanan, kemauan berusaha lebih, tidak mudah lelah dan kegigihan dalam mengahdapi kesulitan. *Dedication* dapat diukur melalui pernyataan yang mengacu pada signifikansi dalam kerja, rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan, dan rasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dilakukannya. *Absorbtion* dapat diukur melalui pernyataan yang mengacu pada totalitas, rasa senang ketika bekerja, serta sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat, berikut contoh pernyataan dalam Schaufeli (2006 : 714) :

- a) *At my work, I feel bursting with energy.a (VII)*
- b) *I find the work that I do full of meaning and purpose. (DE1)*
- c) *Time flies when I am working. (AB1)*
- d) *At my job, I feel strong and vigorous.a (VI2)*
- e) *I am enthusiastic about my job.a (DE2)*
- f) *When I am working, I forget everything else around me. (AB2)*
- g) *My job inspires me.a (DE3)*
- h) *When I get up in the morning, I feel like going to work.a (VI3)*
- i) *I feel happy when I am working intensely.a (AB3)*
- j) *I am proud of the work that I do.a (DE4)*
- k) *I am immersed in my work.a (AB4)*
- l) *I can continue working for very long periods at a time. (VI4)*
- m) *To me, my job is challenging. (DE5)*
- n) *I get carried away when I am working.a (AB5)*
- o) *At my job, I am very resilient, mentally. (VI5)*

- p) *It is difficult to detach myself from my job. (AB6)*
- q) *At my work, I always persevere, even when things do not go well. (VI6)*

2.6. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Employee Engagement*

Gaya Kepemimpinan erat kaitannya dengan *employee engagement*, seorang karyawan akan bekerja secara optimal bila ia mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan (keterikatan) yang tinggi. Tinggi rendahnya *engagement* tersebut akan terlihat dalam keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen yang tertanam serta advokasi. McBain (2007: 18) menjelaskan bahwa ada tiga kluster utama yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu organisasi, manajemen dan kepemimpinan, serta working life. Diperlukan Gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin suatu organisasi untuk mengarahkan dan menumbuhkan rasa *engage* sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya, dengan memiliki *engage* yang tinggi karyawan akan menjadi sangat terlibat dan bangga untuk bekerja untuk organisasi mereka. Mereka akan memahami mengapa keberhasilan mereka penting untuk organisasi dan mereka akan merekomendasikan organisasi tersebut sebagai tempat yang baik untuk bekerja (Schiemann 2011: 212).

2.7. Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi PPB Bogor PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. yang berjumlah 155 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2008: 85) sampling jenuh / sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling jenuh dilakukan apabila suatu penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Teknik analisa data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Adapun persamaan regresi linear sederhana yang di pakai adalah sebagai berikut :

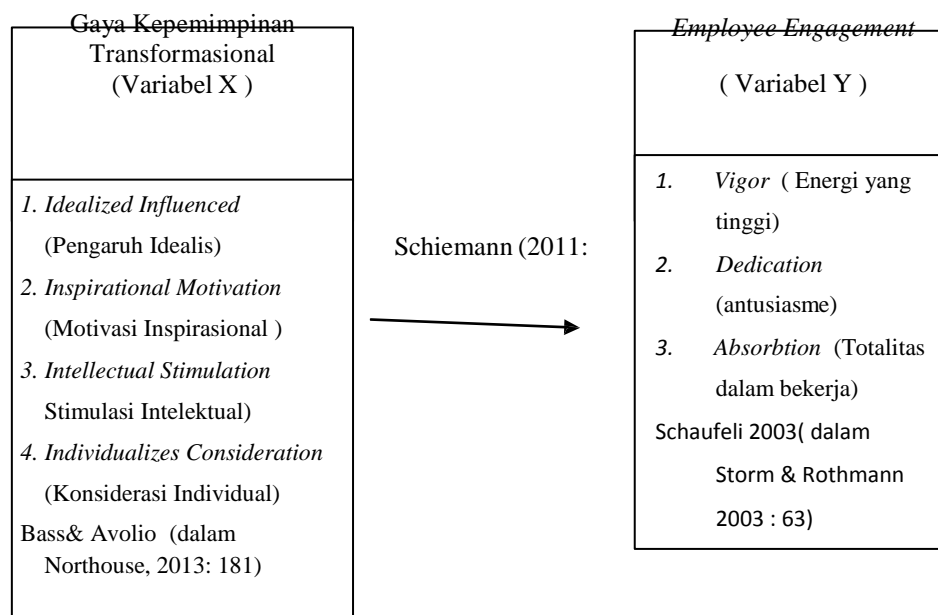
$$Y = a + bX$$

keterangan :

- a: konstanta (merupakan nilai Y bila X=0)
- b: koefisien regresi atau slope (kemiringan dari garis regresi : kenaikan atau penurunan Y untuk setiap perubahan satu satuan)
- X: variabel independen atau variabel bebas (variabel yang mempengaruhi)
- Y: variabel dependen atau variabel terikat (variabel yang dipengaruhi)

2.8. Model Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber : Olahan Peneliti, 2016

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total perolehan jawaban responden dengan skor ideal (tanggapan secara keseluruhan yang di harapkan) pada kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformatif (X) adalah 7312, sedangkan tanggapan secara keseluruhan yang diharapkan adalah $4 \text{ (nilai tertinggi)} \times 14 \text{ (jumlah pernyataan)} \times 155 \text{ (jumlah responden)} = 8680$ menghasilkan presentase 84,24%. Maka variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif berada pada kategori "sangat baik". Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap *Employee Engagement* (Y) adalah 6388, sedangkan tanggapan secara keseluruhan yang di harapkan adalah $4 \text{ (nilai tertinggi)} \times 13 \text{ (jumlah pernyataan)} \times 155 \text{ (jumlah responden)} = 8060$ menghasilkan presentase 79,25% . maka variabel *Employee Engagement* berada pada kategori "Baik".

3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis linear sederhana digunakan untuk menyatakan hubungan ada tidaknya pengaruh antara dua variabel dan menghitung nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, maka untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap *employee engagement* (Y) digunakan analisis linear sederhana dengan menggunakan bantuan *software statistical of social science* (SPSS) versi 20 pada tabel 1 berikut :

Tabel 1 Hasil Persamaan Analisis Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.336	.229		5.846	.000
	X_KT	.651	.072	.591	9.054	.000

a. Dependent Variable: Y_EE

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan pengolahan pada tabel 1 diatas maka dapat di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.336 + 0,651 X$$

Nilai koefisiensi menggambarkan apaabila di perkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat dapat naik maupun turun sesuai edngan nilai koefisien bebasnya. Dari hasil persamaan analisis linear sederhana diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.336. hal ini berarti jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) tidak di pengaruhi oleh variabel bebas yaitu *employee engagement* (Y) bernilai nol, maka besarnya rata-rata nilai gaya kepemimpinan transformasional adalah sebesar 1.336. Koefisien regresi untuk variabel X bernilai positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan transformasional (X) dengan *employee engagement*(Y). Koefisien regresi untuk variabel X sebesar 0,651, artinya setiap penambahan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya *employee engagement* (Y) sebesar 0,651 satuan.

3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t dengan menganalisis nilai signifikansi dan nilai t hitung menggunakan bantuan *Software Statistical Program of Social Science* (SPSS) versi 20 pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.336	.229		5.846	.000
	X_KT	.651	.072	.591	9.054	.000

a. Dependent Variable: Y_EE

Nilai t_{tabel} untuk $n = 54$ ($df = n-2$) dengan $\alpha = 0,05$ adalah 1,654. Dari perhitungan pada tabel 2, diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar 9,054 > 1,654 dengan sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* (Y).

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional pada PPB Bogor PT.WIKA Beton Tbk.tergolong pada kategori sangat baik berdasarkan analisis deskriptif yaitu sebesar 84,24%. Hal ini menyatakan gaya kepemimpinan yang di terapkan sudah tepat dengan kebutuhan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia internal perusahaan.ditunjukkan dengan nilai yang sangat baik pada indikator *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*.
2. *Employee engagement* pekerja PPB Bogor PT.WIKA Beton Tbk. memperoleh skor keseluruhan sebesar 79,255% dan termasuk kategori baik berdasarkan analisis deskriptif, yang menyatakan tingkat rasa keterikatan yang dimiliki pekerja terhadap perusahaan. Hal ini di tunjukkan dengan nilai yang baik pada indikator *vigor* yaitu tingkat energi tinggi,kemauan untuk berusaha lebih. Indikator *dedication* yaitu rasa antusias dalam bekerja, berpresepsi bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki arti penting, memberikan inspirasi dan bangga akan pekerjaannya, serta indikator *absorbtion* yaitu pekerja sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga waktu terasa cepat berlalu, menikmati pekerjaan yang dilakukannya,namun pada indikator *absorbtion* dari hasil analisis deskriptif telah menyatakan kurangnya rasa nyaman pegawai saat mengerjakan tugas hal ini di buktikan dengan 71 responden yang menyatakan tidak setuju.
3. Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* PPB Bogor PT.WIKA Beton Tbk. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (9,054 > 1,654) dengan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05.Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai PPB Bogor PT.WIKA Beton Tbk.berdasarkan hasil uji t membuktikan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 di terima. Secara keseluruhan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* sebesar 34,92% dan sisa 65,08% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Solusi yang dapat diupayakan oleh perusahaan melalui peningkatan dimensi *individualized consideration*, yaitu kurangnya iklim yang mendukung,perusahaan hendaknya melakukan peningkatan pendekatan baik secara individual maupun team untuk mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing – masing sub divisi.
2. Solusi yang dapat diupayakan untuk meningkatkan rasa *engage* oleh perusahaan melalui peningkatan dimensi *absorbtion* (menikmati pekerjaan), perusahaan hendaknya memperhatikan pekerjaan yang di berikan kepada pekerja agar pekerja tidak merasa jenuh.
3. Perusahaan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan karena data yang di peroleh valid dan reliabel dengan segala kekurangan dan kelebihanannya.

Daftar Pustaka

- Amirullah.(2015). *Pengantar manajemen*.Jakarta: Mitra Wacana Media
- McBain,Richard.*The Practice of engagement, Research into current employee engagement practice*.volume VI (6),2007.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. Judge (2009). *Organizational Behavior*. New Jersey, USA : Pearson Productions
- Schaufeli & Bakker.(2006).*The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire*.*Journal of Educational and Pshycological Measurement*.volume 66 number 4, 2006: 701-716.
- Schiemann,William A.(2011).Alignment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi.Jakarta:ppm.
- Storm,K., & Rothmann S.(2003).*A Psychometric Analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African Police Service*, 29(4).62-63
- Suharsaputra,Uhar.(2012).Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan Tindakan.Bandung: Refika Aditama
- Wardhana, Aditya.(2014).Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Karya manunggal Lithomas
- Yukl,Gary.(2015).Kepemimpinan dalam Organisasi.Jakarta:Indeks.
- Zikmund,William G., Babin,Barry J., Carr,Jon C.(2010).*Business Research Methods*,Eight Edition.Canada:South-Western Cengage Learning