

## ABSTRAK

Berbagai cara dilakukan oleh beberapa organisasi untuk mempertahankan talenta terbaiknya agar bertahan, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Salah satu hal yang membuat karyawan termotivasi diantaranya adalah adanya kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi, akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan. Lebih dari sekadar kepuasan kerja, karyawan diharapkan mempunyai *engagement*. Salah satu factor yang dapat meningkatkan *engagement*, diantaranya adalah perilaku yang menunjukkan dukungan dan motivasi. Dukungan dan motivasi dalam bekerja dapat diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya, karena kepemimpinan merupakan penggerak dan penentu perjalanan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* baik secara simultan dan parsial pada PT. Istana Bandung Raya Motor. Penelitian verifikatif pada penelitian ini yaitu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistik sehingga bisa dilihat pengaruh dari variable-variabel lain. Dalam penelitian verifikatif ini menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada PT. Istana Bandung Raya Motor. Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Istana Bandung Raya Motor sebanyak 135 orang dan diambil sampel sebanyak 58 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan cara teknik *accidental sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perbandingan tingkat signifikansi adalah  $H_0$  ditolak, karena  $F_{sig} 0,00 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa variable kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Istana Bandung Raya Motor.

Kata-kata kunci: *employee engagement*, kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja

## **ABSTRACT**

*Various ways are carried out by several organizations to maintain their best talents to survive, have high work motivation, and make maximum contributions to the organization. One of the things that makes motivated employees include satisfaction in work. Employees who are satisfied with what they get from the organization will give more than expected. More than just job satisfaction, employees are expected to have engagement. One of the factors that can increase engagement, including behavior that shows support and motivation. Support and motivation in work can be given by a leader to his subordinates, because leadership is the driving force and determinant of an organization's journey. This study aims to determine how much influence transactional leadership and job satisfaction on employee engagement both simultaneously and partially at PT. Istana Bandung Raya Motor. The verification research in this research is the method used to test the hypothesis by using calculations from statistics so that it can be seen the influence of other variables. In this verification research testing and analyzing the effect of transactional leadership and job satisfaction on employee engagement at PT. Istana Bandung Raya Motor. Based on the type of descriptive and verification research, the research method used is the explanatory research method. The population in this study were employees at PT. Istana Bandung Raya Motor as many as 135 people and taken a sample of 58 people. The sampling technique used is the accidental sampling technique. The results showed that the comparison of the significance level was  $H_0$  rejected, because  $F_{sig} 0.00 < 0.05$ , so it was concluded that transactional leadership variables and job satisfaction significantly influence employee engagement at PT. Istana Bandung Raya Motor.*

*Keywords: employee engagement; transactional leadership; job satisfaction*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Manfaat Penelitian .....	14
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN .....	15
2.1 Tinjauan Kepustakaan .....	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.2 Kepemimpinan Transaksional .....	19
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional ..	19
2.1.2.2 Unsur-unsur Kepemimpinan .....	21
2.1.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Transaksional	21
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	21
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	21
2.1.3.2 Ukuran Kepuasan Kerja .....	23
2.1.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja .....	25
2.1.3.4 Teori Kepuasan Kerja .....	26
2.1.4 <i>Employee Engagement</i> .....	31
2.1.4.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	31
2.1.4.2 Dimensi <i>Employee Engagement</i> .....	32
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> .....	34
BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL, DAN HIPOTESIS .....	38
3.1 Rerangka Pemikiran .....	38
3.1.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	38

3.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	40
3.2 Model dan Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	44
4.1 Obyek Penelitian (Populasi) Teknik Pengambilan Sampel .....	44
4.1.1 Obyek Penelitian .....	44
4.1.2 Teknik Pengambilan Sampel .....	44
4.1.2.1 Populasi Penelitian .....	44
4.1.2.2 Sampel Penelitian .....	45
4.1.2.3 Teknik Sampling .....	45
4.2 Metode Penelitian .....	46
4.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan .....	46
4.2.2 Operasional Variabel .....	47
4.2.3 Teknik Analisis .....	50
4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	53
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	55
4.2.3.3 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis .....	57
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	63
5.1 Hasil Penelitian .....	63
5.1.1 Gambaran Umum Responden .....	63
5.1.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	65
5.1.3 Tanggapan Mengenai Variabel Kepemimpinan Transaksional .....	70
5.1.4 Tanggapan Mengenai Kepuasan kerja ( $X_2$ ) .....	75
5.1.5 <i>Employee Engagement</i> (Y) .....	80
5.2 Uji Asumsi Klasik .....	84
5.3 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	86
5.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	91
5.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	93
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	96
6.1 Simpulan .....	96
6.2 Saran-saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	98
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	<i>Employee Engagement</i> di PT. Istana Bandung Raya Motor .....	5
Tabel 1.2	Kepemimpinan Transaksional di PT. Istana Bandung Raya Motor .....	9
Tabel 1.3	Kepuasan Kerja PT. Istana Bandung Raya Motor .....	11
Tabel 4.1	Operasionalisasi Variabel .....	49
Tabel 4.2	Kriteria Interval Penilaian Tanggapan Responden .....	53
Tabel 4.3	Interpretasi Nilai Korelasi .....	59
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	64
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	65
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional ( $X_1$ ) .....	66
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....	66
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i> (Y) .....	67
Tabel 5.8	Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ .....	68
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas Variabel $X_2$ .....	68
Tabel 5.10	Uji Reliabilitas Variabel Y .....	68
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Imbalan Kontingen ( <i>Contingent Reward</i> ).....	70
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Eksepsi Aktif ( <i>Active Management by Exception</i> ) .....	71
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Eksepsi Pasif ( <i>Passive Management by Exception</i> ) .....	72
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Mengenai Laissez-Faire .....	73
Tabel 5.15	Rekapitulasi Tanaggapan Karyawan Untuk Variabel Kepemimpinan Transaksional .....	73
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Itu Sendiri .....	75
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Gaji Saat Ini .....	76
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Promosi .....	76
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan .....	77
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja .....	78
Tabel 5.21	Rekapitulasi Tanaggapan Karyawan Untuk Variabel Kepuasan Kerja .....	78
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Mengenai Aspek <i>Vigor</i> .....	80
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Mengenai Aspek <i>Dedication</i> .....	81
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Mengenai Aspek <i>Absorption</i> ....	81
Tabel 5.25	Rekapitulasi Tanaggapan Karyawan Untuk Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	82
Tabel 5.26	Hasil Uji Multikolinieritas/Coefficients <sup>a</sup> .....	85
Tabel 5.27	Uji F .....	87
Tabel 5.28	Uji Regresi Berganda .....	88

Tabel 5.29	Uji Korelasi Berganda .....	90
Tabel 5.30	Uji Korelasi .....	91
Tabel 5.31	Uji Hipotesis .....	92
Tabel 5.32	Uji Korelasi.....	93
Tabel 5.33	Uji Hipotesis .....	94



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran .....	43
Gambar 5.1 Garis Kontium Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Transaksional .....	74
Gambar 5.2 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....	79
Gambar 5.3 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai <i>Employee Engagement</i> .....	83
Gambar 5.4 Grafik Normalitas .....	84
Gambar 5.5 Grafik Heteroskedastisitas .....	85



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	Halaman L1-1
------------	----------------------------	-----------------

