Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 *p*-ISSN: 2656-6885

https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm

ANALISIS EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MELALUI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN KANTOR CABANG PEMBANTU PABAENG-BAENG DI MAKASSAR

Analysis of Employee Engagement and Transformational Leadership Style Through Organizational Commitment to Employee Performance at PT. Pegadaian Pabaeng-Baeng Sub-Branch Office In Makassar

Tri Ayu Lestari Putri Armilsar, Seri Suriani, Kafrawi Yunus*

Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: kafrawi.yunus@universitasbosowa.ac.id

Diterima: 12 Maret 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh employee engagement, gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh employee Engagement dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Pabaeng-baeng di Makassar. Untuk mengimplementasi-kan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpu-lan data melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), serta analisis sobel test. Hasil penelitian bahwa employee engagement dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, employee engagement dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji mediasi bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh employee engagement dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar.

Kata Kunci: Employee Engagement, Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of employee engagement, transformational leadership style on organizational commitment and employee performance. To analyze the effect of organi-zational commitment on employee performance, as well as to analyze the effect of employee engagement and transformational leadership style on employee perfor-mance through organizational commitment. To imple-ment these objectives, data collection techniques were used through observation, documentation and questi-onnaires, while the data analysis techniques used research instrument tests, path analysis, and Sobel test analysis. The results showed that employee engagement and transforma-tional leadership style had a positive and significant effect on organizational commitment, emplo-yee engagement and transformational leadership style had a positive and significant effect on employee perfor-mance, organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance. From the results of the mediation test that organizational commit-ment can mediate of employee engagement and trans-formational leadership style on employee performance.

***Keywords**: Employee Engagement, Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance*

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Era Globalisasi yang terjadi saat ini diakui berdampak pada tingkat persaingan bisnis menjadi semakin tinggi, sehingga menyebabkan organisasi atau perusahaan menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan penuh ketidakpastian. Organisasi dituntut memiliki kemampuan berubah (dinamic capability) untuk mengindentifikasi peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Kemampuan mengelola sumberdaya yang dimiliki dan memanfaatkan sumberdaya secara optimal menjadi keharusan. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2019:2). Sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi atau perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pencapaian tujuan individu ataupun perusahaan tidak terlepas dari peran manusia (pegawai) yang ada di dalamnya. Unsur utama dalam memajukan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia memberikan pengaruh yang besar. Semakin baik SDM maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Sebaliknya semakin rendah mutu Sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin menurun kinerja pegawai di dalam organisasi atau perusahaan. Itulah sebabnya mengapa kinerja pegawai sangat perlu untuk diperhatikan bagi setiap organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekpresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Menurut Huseno (2017:86) kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasi yang harus dimiliki oleh pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Luthans (2012) bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung pada organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakeru, *et al.*. (2019) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai, dimana dalam penelitian ini ditentukan pada variabel employee engagement dan gaya kepemimpinan transformasional. Employee engagement dinilai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa employee engagement dapat meciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profibilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya employee engagement yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson *et al*. (2016) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi (kinerja) dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Temuan penelitian Ghafoor et.al (2011) juga mengungkap bahwa employee engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada perusahaan telekomunikasi di Pakistan.

Selain employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai, juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Macey & Schneider (2010) bahwa employee engagement ialah suatu penghayatan seseorang (karyawan) dengan berdasarkan tujuan organisasinya yang mencakup rasa antusias, inisiatif tinggi, berusaha sungguh-sungguh dan berkomitmen, serta mempunyai kegigihan ketika melakukan pekerjaaan dengan tujuan tercapainya misi perusahaan. Penelitian Priti Anya Tiara Priambodo (2021) menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kemudian faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasional adalah kepemimpinan transformasional, dimana menurut Robbins and Coutler (2010) bahwa pemimpin transformasi yaitu pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini akan mampu memotivasi pegawai untuk selalu bekerja secara optimal. Penerapan kepemimpinan transformasional yang tepat dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi, motivasi kerja bagi pegawai, hasil kerja yang lebih besar, dan imbalan internal. Penelitian Braun et.al (2012) menghasilkan kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Begitu pula

Kyle Sandell (2012) mengemukakan terdapat hubungan langsung dan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya gaya kepemimpinan transfrormasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Mowday (2012) bahwa dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang. Gary Yukl (2014) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen ortganisasi. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen, terutama dalam memobilisasi kemitman dalam suatu organisasi yang mengalami perubahan. Penelitian Atmojo (2012) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh employee engagement, gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh employee Engagement dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Pabaeng-baeng di Makassar.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, berkaitan dengan employee engagement dan gaya kepemimpinan transformasional melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Pabaeng-baeng di Makassar, melalui penyebaran kuesioner dengan sampel yang diamati.

a. Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan peneliti tepatnya pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Pabaeng-baeng yang berlokasi di Jalan Jl. Sultan Alauddin, Pa'baeng-Baeng, Kecamatan. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Pabaeng-baeng di Makassar yakni berjumlah sebesar 86 orang pegawai, sedangkan penarikan sampel dengan menggunakan metode sensus, dimana menurut Sugiyono (2018) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, maka jumlah populasi dapat diambil sebagai jumlah keseluruhan populasi yang akan diteliti, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ditetapkan sebesar 86 orang pegawai.

c. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai-nilai, yaitu adanya variabel dependent dan independent serta variabel antara. Variabel dependent atau disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan adanya variabel independent. Sedangkan variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependent. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1) Variabel X (Variabel Independent) adalah *Employee Engagement* dan Gaya Kepemimpinan transformasional.
2) Variabel Y (Variabel Dependent) adalah kinerja pegawai
3) Variabel Z (Variabel antara) adalah komitmen organisasi.

d. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Pabaeng-baeng di Makassar dengan cara sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung aktivitas keseharian pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Pabaeng-baeng di Makassar seperti: data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan.

2) Dokumentasi

yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkkan dokumen perusahaan, literatur, karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan *employee engagement*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

3) Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan data atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada *responden*, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarkan untuk diisi kepada responden.

e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penuelitian ini adalah:

1) Jenis Data

a) Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b) b. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2) Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengsisian kuesioner.

b) b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

f. Teknis Analisis Data

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan, maka selanjutnya dikemukakan metode analisis sebagai berikut:

1) Uji Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan analisis *statistik* deskriptif atau deduktif dan statistik induktif. Statistik deskriptif atau statistik deduktif adalah statistik dimana tingkat pekerjaannya mencakup cara pengumpulan, penyusunan atau mengatur, mengelola, menyajikan dan menganalisis data angka agar dapat memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai keadaan peristiwa, atau gejala tertentu sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu.

2) Uji Kualitas Data

a) Uji validitas

Untuk mengetahui layak tidaknya kuesioner perlu diuji dngan menggunakan uji vaiditas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu keesioner. Suatu kuesioner diakatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai p *value*/nilai sifnifikansi kurang dari 0,05 (5 %) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai p value/nilai signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5%) maka dinilai tidak valid. Dengan *degree of freedom* = (n-20 dan alpha = 0,05 (5%).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS (*Statistical Product and Service* Solutions*)* memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Menurut nunnally (dalam Ghosali, 2018), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3) Asumsi Klasik

a) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:154). Untuk menguji normalitas residual, peneliti menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S). Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig.* (*2-tailed*). Jika tingkat signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

b) Uji multikolineritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regeresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusn0ya tidak terjadi korelasi di antara vairabel independen. Model regresi yang bebas dari multikoliniearitas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* ≥ 0,01 atau jika nilai *variance inflation factor (*VIF) ≤ 10.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas.* Model regresi yang baik adalah yang *homoske-dastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas.* Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *heteroskedastisitas* dalam penelitian ini yaitu uji *glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137). Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya *heteroskedastisitas*.

4) Analisis jalur (*Path analysis)*

Analisis jalur (Path Analysis) dengan metode regresi linear berganda digunakan dalam menguji pengaruh employee engagement dan gaya kepemimpinan transformasional kinerja pegawai

melalui komitmen organisasi. Berikut ini akan dikemukakan persamaan dalam analisis jalur menurut Sunyoto (2015), dengan menggunakan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + Y + e$$

5) Uji Hipotesis

a) Uji T

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika proba-bilitas nilai T atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai T atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sama halnya dengan Uji F, Uji T juga bisa dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 2.5.

b) Uji F

Menurut Ghozali (2018) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan adalah:

(1) Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n: jumlah pengamatan dan k: jumlah variabel.

(2) Kriteria keputusan:

- Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
- Uji Kecocokan model diterma jika $\alpha < 0,05$

6) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) adalah pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen." Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

7) Uji Sobel (kriteria dari mediasi)

Uji sobeldigunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan konsumen. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2018).

Menurut Ghozali (2018) uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui M. Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b2Sa2+a2Sb2+Sa2Sb2}$$

Apabila pengujian z lebih besar dari 1,96 (standar nilai z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. Uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika sampelnya kecil, pengujian Sobel ini menjadi kurang tepat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menyelidiki apakah data yang dikumpulkan mengikuti dugaan distribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat dengan memakai uji kolmogorov-smirnov test, yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel employee engagement, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar sudah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. 2-tailed yang lebih dari 0,05. Karena nilai asymp sig. 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

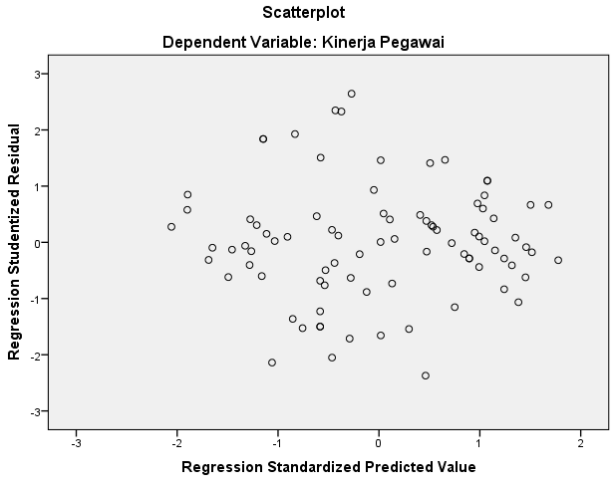
b) Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model. Uji multikolinearitas dapat dilihat nilai tolerance dan lawannya serta variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Pada umumnya variabel yang memiliki VIF $\geq$ 10, maka berpotensi mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lain (Ghozali, 2018:108). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan nilai VIF lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c) Uji Heterokesdastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak-nya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan

varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heterokesdastisitas antara persepsi antara employee engagement, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar yang ditunjukkan pada Gambar 1. grafik scatterplot berikut ini :



Gambar 1. Scatterplot

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan hasil uji heterokesdastisitas dimana terdapat titik-titik menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dalam model bebas dari masalah heteroskedastisitas.

2) Analisis Regresi dan Korelasi Berganda (Model 1 dan Model 2)

Analisis regresi dan korelasi dilakukan untuk menguji pengaruh *employee engagement*, gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka diuraikan satu persatu sebagai berikut:

a) Model 1 mengenai pengaruh *Employee Engagement* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil olahan data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS release 23, maka diperoleh persamaan regresi model 1 mengenai pengaruh *employee engagement* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi yang dapat disajikan melalui Tabel 1. berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Olahan Data Regresi Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.924	.414		2.230	.028
	Employee Engagement	.409	.090	.411	4.538	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.367	.095	.350	3.870	.000
	R = 0,603	Fhitung = 23,670				
	Rsquare = 0,363	Sign = 0,000				

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber : Hasil Analisis, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23. Persamaan regresi linear berganda pertama yang dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Z = 0{,}924 + 0{,}411X_1 + 0{,}350X_2$$

Berdasarkan hasil olahan data persamaan regresi linear berganda model 1 maka diperoleh nilai R = 0,603, hal ini diartikan bahwa *employee engagement* dan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi. Kemudian koefisien determinasi Rsquare = 0,363, hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel terikat (komitmen organisasi) sebesar 36,3% dipengaruhi oleh *employee engagement* dan gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan sebesar 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

(1) Uji t (uji parsial)

Pengaruh employee engagement terhadap komitmen organisasi

Dari hasil uji parsial *employee engagement* terhadap komitmen organisasi, maka diperoleh nilai sign. = 0,000, karena nilai sign 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

Dari hasil uji parsial gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, maka diperoleh nilai sign. = 0,000, karena nilai sign 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transfor-masional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar.

(2) Uji F (uji Serempak)

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel indepen-den yang dimasukkan dalam model pengaruh variabel dependen berkesesuaian atau menguji tingkat kesesuaian model (*goodness of fit*). Dalam penelitian ini cara yang digunakan yaitu dengan cara membandingkan antara nilai sign. < 0,05. Dimana dari hasil uji serempak (uji F) diperoleh nilai sign. 0,000, karena nilai sign. 0,000 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa *employee engagement* dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap komitmen organisasi pegawai pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar.

b) Model 2 mengenai pengaruh Employee Engagement, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil olahan data persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS release 23, *yakni* model 2 mengenai pengaruh *employee engagement*, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar yang dapat disajikan melalui Tabel 2. berikut ini:

Tabel 2
Hasil Olahan Data Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.069	.278		.249	.804
Employee Engagement	.186	.066	.193	2.833	.006
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.281	.067	.278	4.187	.000
Komitmen Organisasi	.546	.072	.566	7.638	.000
R = 0,845	Fhitung = 68,001				
Adjusted RSquare = 0,703	Sign = 0,000				

Sumber : Hasil Analisis, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linear berganda model 2 yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23. Persamaan regresi linear berganda kedua yang dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 0{,}069 + 0{,}193X_1 + 0{,}278X_2 + 0{,}566X_2$$

Kemudian akan disajikan hasil pengujian hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji serempak (uji f) yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

(1) Uji t (uji parsial)

Pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji parsial *employee engagement* terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai sign. = 0,006, karena nilai sign 0,006 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji parsial gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai sign. = 0,000, karena nilai sign 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji parsial komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai sign. = 0,000, karena nilai sign 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar.

(2) Uji F (uji Serempak)

Uji simultan F pada dasarnya digunakan untuk menguii pengaruh secara bersama-sama atau serempak variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai sign. < 0,05. Dimana dari hasil uji serempak (uji F) diperoleh nilai sign. 0,000, karena nilai sign. 0,000 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa *employee engagement*, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar.

3) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hasil pengujian jalur pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh langsung *employee* engagement terhadap kinerja pegawai sebesar 41,10 persen (0,411 x 100). Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung *employee engagement* melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 23,26 persen (0,411 x 0,566 x 100). Sehingga besarnya total pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi yaitu sebesar 0,426 persen (0,193 + 0,233 x 100).

Untuk dapat membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar maka akan dilakukan hasil uji *sobel test* secara *online* dengan nilai *pvalue* sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *employee*

engagement pada masing-masing pegawai maka akan diikuti oleh adanya komitmen organisasi, sehingga dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar. Temuan pada penelitian ini memberikan implikasi bahwa dengan adanya *employee engagement* pada perusahaan maka akan membuat pegawai semakin loyal dan setia baik pada pekerjaan dan pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar. Dimana dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian maka pada penelitian ini menerima hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hasil pengujian jalur pada penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, dimana penelitian ini diolah dengan analisis regresi linear berganda maka besarnya pengaruh langsungnya sebesar 27,80 persen (0,278 x 100). Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 19,81 persen atau (0,350 x 0,566 x 100). Dengan demikian maka total pengaruhya ditetapkan sebesar 47,60 persen (0,278 + 0,1981 x 100).

Kemudian akan dilakukan hasil uji sobel test pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar maka akan dilakukan melalui hasil uji *sobel test* secara *online* pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar, diperoleh nilai *pvalue* = 0,000 < 0,05. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh secara nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar maka pegawai akan merasa setia sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian pada hipotesis penelitian ini telah sesuai dengan yang dikemukakan sebelumnya. Kemudian akan disajikan ringkasan dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini yang dapat ditunjukkan melalui Tabel 3 yaitu sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Nama Uji Hipotesis	Kode	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	p_{value}	Kesimpulan
1	Pengaruh employee engagement terhadap komitmen organisasi	H.1	0,411	0	0,411	0,000	Positif/ Signifikan
2	Gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi	H.2	0,350	0	0,350	0,000	Positif/ Signifikan
3	Pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai	H.3	0,193	0	0,193	0,006	Positif/ Signifikan
4	Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	H.4	0,278	0	0,278	0,000	Positif/ Signifikan
5	komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	H.5	0,566	0	0,566	0,000	Positif/ Signifikan
6	Pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai Melalui komitmen organisasi	H.6	0,193	0,233	0,426	0,000	Positif/ Memediasi
7	Pengaruh Gaya kepe-mimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Melalui komitmen organisasi	H.7	0,278	0,198	0,476	0,000	Positif/ Memediasi

Sumber : Data Diolah, 2022

b. Pembahasan

1) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar, dimana employee engagement sudah berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk indikator semangat dimana setiap pegawai merasa bersemangat ketika bekerja di kantor, begitu pula bahwa setiap pegawai memiliki energi yang tinggi, ketika bekerja di kantor saya bekerja, alasannya karena kantor PT. Pegadaian Cabang Pembantu Pabaeng-baeng selain suasana ruang kerja yang nyaman juga karena banyaknya insentif atau bonus yang diterima sehingga pegawai bersemangat dalam bekerja.

Kemudian persepsi responden mengenai dedikasi dengan pernyataan merasa pekerjaan yang dikerjakan

menantang, serta merasa antusias dengan pekerjaan yang kerjakan selama ini, dipersepsikan baik oleh pegawai alasannya karena adanya dedikasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Selanjutnya persepsi pegawai mengenai perhatian penuh, dimana rata-rata pegawai sudah mempersepsikan tinggi merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan di tempat saya bekerja, begitu pula mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan penuh perhatian, karena setiap pegawai merasa bahwa perusahaan adalah menjadi bagian dari pegawai.

Dari hasil persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa employee engagement berpengaruh positif, selain itu hasil pengujian regresi diketahui bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini diindikasikan bahwa semakin tinggi employee engagement yang dimiliki pegawai maka akan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Macey & Schneider (2010:78) bahwa employee engagement ialah suatu penghayatan seseorang (karyawan) dengan berdasarkan tujuan organisasinya yang mencakup rasa antusias, inisiatif tinggi, berusaha sungguh-sungguh dan berkomitmen, serta mempunyai kegigihan ketika melakukan pekerjaaan dengan tujuan tercapainya misi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Priambodo (2021) dan Muhammad Hali (2019) menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil penelitian yang ditemukan peneliti bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori Macey & Schneider (2010) dan didukung oleh peneliti Priambodo (2021) dan Hali (2019).

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil persepsi pegawai mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar, dimana dari hasil persepsi pegawai menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan sudah dipersepsikan tinggi, hal ini dapat dilihat bahwa Atasan senantiasa memberi-kan kejelasan dan pemahaman dengan visi yang ingin dicapai oleh organisasi, alasannya karena pimpinan senantiasa menanamkan dalam diri pegawai terkait dengan kejelasan dan pemahaman visi yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Persepsi responden bahwa atasan senantiasa memberikan dorongan kepada karyawan yang terkait dengan pencapaian tujuan bersama dalam pengelolaan organisasi yang akan dicapai dipersepsikan baik oleh pegawai, karena pimpinan selalu memberikan dorongan pada setiap pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian persepsi responden bahwa atasan selalu memberikan dukungan kepada setiap karyawan untuk mampu bekerja menurut standar kerja yang telah ditetapkan, dipersepsikan baik atau tinggi oleh responden karena karyawan dalam bekerja selalu dituntut untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Kemudian dilihat dari Atasan senantiasa memberikan dukungan kepada karyawan dalam menerapkan budaya organisasi guna dapat meningkatkan efektifitas kerja, dipersepsikan baik oleh responden, alasannya karena pimpinan selalu memberikan dukungan kepada karyawan untuk sedapat mungkin meningkatkan efektivitas kerja. Sedangkan Atasan selalu membangun hubungan yang kolaboratif dalam penanganan pekerjaan dalam suatu organisasi, dipersepsikan baik oleh responden karena pimpinan selalu menekankan agar setiap pegawai harus saling bekerja sama dengan sesama pegawai lainnya dalam perusahaan.

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, selain itu dari hasil pengujian regresi maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian kantor cabang pembantu Pabaeng-baeng di Makassar, hal ini diindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan maka akan mempengaruhi komitmen kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mowday (2012) bahwa dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Yukl (2014) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Atmojo (2012) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian Atmojo (2012) dan sesuai dengan teori Gary Yukl (2014).

3) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data penelitian yang dilihat dari persepsi pegawai terkait dengan employee engagement pada PT. Pegadaian (Persero) kantor Cabang Pembantu Pabaeng-baeng di Makassar, dimana skor jawaban pegawai yang tertinggi adalah perhatian, dimana setiap pegawai mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan penuh perhatian, harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi. Sedangkan skor terendah adalah dedikasi, khususnya dalam hal merasa pekerjaan yang dikerjakan menantang, harus menjadi perhatian bagi pimpinan untuk lebih ditingkatkan.

Hasil temuan yang diperoleh mengenai pengaruh

employee engagement terhadap kinerja pegawai, bahwa employee engagement berpengaruh positif dan sginifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi rasa keterikatan pegawai dalam pekerjaan maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar.

Teori yang dikemukakan oleh Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa employee engagement dapat meciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profibilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya employee engagement yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson *et al*. (2016) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi (kinerja) dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. Selain teori-teori maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghafoor et.al (2011) juga mengungkap bahwa employee engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada perusahaan telekomunikasi di Pakistan.

4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data penelitian yang dilihat dari persepsi pegawai terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar, maka dipersepsikan sudah baik atau tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa skor jawaban pegawai yang tertinggi adalah atasan senantiasa memberikan dorongan kepada karyawan yang terkait dengan pencapaian tujuan bersama dalam pengelolaan organisasi yang akan dicapai, dipersepsikan baik oleh pegawai karena pimpinan selalu memberikan dorongan bagi pegawai, karena sebelum jam 8.00 dilakukan breefing pada semua pegawai untuk penyemangat dalam pencapaian target perusahaan. Sedangkan indikator yang memberikan skor terendah adalah atasan senantiasa memberikan dukungan kepa-da karyawan dalam menerapkan budaya organisasi guna dapat meningkatkan efektifitas kerja, masih perlu ditingkatkan lagi karena masih ada sering pegawai yang terlambat datang masuk kantor.

Dari hasil pengolahan data persamaan regresi maka diperoleh hasil temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Robbins and Coutler (2010:159) bahwa pemimpin transformasi yaitu pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini akan mampu memotivasi pegawai untuk selalu bekerja secara optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Braun et.al (2012) menghasilkan kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Begitu pula penelitian Kyle Sandell (2012) mengemukakan terdapat hubungan langsung dan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

5) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data penelitian yang dilihat dari persepsi pegawai terkait dengan komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar, dimana dapat dilihat dari indikator komitmen afektif dengan pernyataan saya merasa masalah ditempat kerja menjadi permasalahan saya juga, dipersepsikan baik oleh pegawai karena setiap merasakan bahwa apapun yang terjadi pada perusahaan adalah merupakan masalah pegawai juga. Kemudian untuk indikator komitmen kontinuans dengan pernyataan bahwa saya sulit untuk meninggalkan organisasi ini, karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain, dipersepsikan baik karena pegawai selain takut tidak mendapatkan pekerjaan lain juga disebabkan karena PT. Pegadaian menjanjikan masa depan yang baik.

Kemudian terkait komitmen normatif dengan pernyataan saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, dipersepsikan baik oleh pegawai karena setiap pegawai merasa organisasi telah memberikan kehidupan bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai.

Hasil penelitian mengenai analisis persamaan regresi linear berganda maka diperoleh temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka akan memberikan peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar.

Teori yang dikemukakan oleh Luthans (2012) bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatian-nya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung pada organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut. Selain itu penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Sakeru, *et al*. (2019) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

6) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hasil uji mediasi dengan menggunakan *sobel test* yaitu pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar, dimana temuan yang dilakukan oleh peneliti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi secara parsial pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa *employee engagement* dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Fauziah (2016:13) bahwa *Employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menam-bah efisiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan. Hasil penelitian Mayriza Sar (2021) mengatakan bahwa *Employee engagement* pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi.

7) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi

Hasil uji mediasi dengan menggunakan *sobel test* yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng di Makassar, dimana dari temuan yang dilakukan oleh peneliti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Pembantu Pabaeng-Baeng. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan komitemen organisasi sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Teori Risambessy dan Swasto (2012). Jika seorang pemimpin bersungguh-sungguh dan penuh komitmen untuk melaksakan suatu pekerjaan, maka secara langsung pegawai atau bawahan akan termotivasi untuk membantu pimpinan dalam melaksakan tujuan organisasi. Sikap posistif dan keteladanan pimpinan juga menciptakan dan membangkitkan loyalitas kepada pimpinan dan kepada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh N.D. Kustya dan Rini Nugraheni (2020) hasil temuan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh langsung employee engagement terhadap kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transfor-masional terhadap komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis mengenai pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transfor-masional terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi dengan sobel test maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi dengan sobel test maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Adel Christian P Sakeru, Aji Hermawan, & Yunus Triyonggo (2019) Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, dan Domitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 12. No. 2, Agustus 2019. Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Agusthina Risambessy, Swasto, *et al*. 2012. The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance Journal of Basic and Applied scientific Research.2012, hal 8833-8842.

Alina ciobanu, Armenia A,2015. Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions. Procedia Economics and Finance 30(2015) 164-174.

Amelia, Reski Putri., dan Lukito, Hendra. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement Pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention. Menara Ilmu. 14(2): 130-145.

Anggriani, Lia, Endang *et al*, 2016. Faktor Fator Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk (Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 37 (2): 183-191.

Asnawi, Melan Angriani. (2019). Kinerja Karyawan (Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. Gorontalo: Athra Samudra.

Atmojo, Marnis. (2012). The influence of transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance. Inte rnational Research Journal of Business Studies., 5(2), 113 –28. Retrived March 25, 2015, from www.management-up date .org/uploads/ dok umen/5-2-c.pdf

Azzaki, Jihan. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada BRI Syariah Kantor Pusat. Jakarta, Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Bass BM, Avolio BJ, Jung DI, Berson Y. (2003). Predicting Unit Performance By Assessing Transformational And Transactional Leadership. Journal of Applied Psychology, 88, pp.207–218

Bedagama, Fanny Monica H., dan Endang Tjahjaningsih. (2021). Bagaimana Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Employee Engagement terhadap Kinerja. Telaah Bisnis. 22 (1): 19-32.

Braun, et.al. 2012. Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Team Perfomance. The Leadership Quarterly. pp 270-283

Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Crawford, E.R., Rich, B.L., Buckman, B. & Bergeron, J. (2014). Antecedents & Drivers of Employee Engagement in Truss. Employee engagement in theory & practice, Oxon: Routledge, pp 57-81.

Dionne et.al. (2004). Transformational leadership and team performance. Journal of Organizational Change Management, Vol. 17 No. 2, pp. 177-193

Edison, Emron., Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Fauziah, Fattiah. (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Gary, Yukl, (2010), Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: Indeks.

Ghozali, Imam, (2018) Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Cetakan kesembilan, edisi kesembilan, Semarang Penerbit: Universitas Diponegoro.

Handoyo, Agnes Wahyu., dan Roy Setiawan. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. AGORA. 5 (1):1-8.

Herlin, Mestika. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Padjajaran.

Hueryren Yeh, Dachuan Hong, 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol.8, Num. 2, December 2012, hal50-59 Human Resources.

Huseno, Tun. (2016). Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimesi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja). Malang: Tim MNC Publishing.

isis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Sosiohumanitas. 20(1): 124-137.

Kyle, Sandell, (2012). Thesis. Colorado State University' Transformational Leadership, Engagement, and Performance: A New Perspective". Diakses pada 22-03-2019

Lubis, Joharis, dan Jaya, Indra. (2019). Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori). Medan: CV. Widya Puspita.

Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Luthans, F. 2012. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi

Macey, W.H & Schneider, B. (2010). The Meaning Of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology, 1.

Markos, S. and Sridevi, M.S. 2010. Employee Engagement: The Key to Improving Performance. International Journal of Business and Management. Vol. 5, No. 12.

Mowday, Richard T. et. al., 2012. Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover. Academic Press Inc., New York.

Mubarok, E. Saefuddin. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Keunggulan Bersaing). Bogor: Penerbit In Media.

Muhammad Agus Hali (2019) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (studi pada divisi produksi PT. Indo Putra harapan Sukses Makmur) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. E-ISSN:2549-192X

Muhammad Kafrawi Yunus (2019) Pengaruh Quality of Work Life, Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi pada perusahaan Semen di Sulawesi Selatan. Disertasi 1 Oktober (2019)

Muhammad Kafrawi Yunus (2019) Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemim-pinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Bosowa Semen. Economics bosowa journal edisi XXIX Januari s/d Maret 2019. Vol 5, No. 001 (2019) Muhammad Kafrawi Yunus

Muhammad, Akhibulha Rezky., dan Edy Rahardja. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). Diponegoro Journal Of Management. 10 (1): 1-12.

Noviardy, Andrian., dan Sabeli Aliya. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). Journal Management, Business, and Accounting. 19 (3): 258-272.

Nurdin, Sahidillah., dan Acep Rohendi. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. Ecodemica. 4 (1): 86-100.

Pella, Darmin Ahmad. (2020). Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai. Jakarta: Penerbit AIDA Infini Maksima.

Pratama, I Gede Agus Ari Eka Budi., I Wayan Surtha, I Gede Aryana Mahayasa. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group di Gianyar. Juima. 10 (1): 4653.

Priansa, Donni Juni. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Priti Anya Tiara Priambodo (2021) Pengaruh Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Universitas Islam Indodnesia, Yogyakarta

Pujianto, Zahara Tirta. (2020). Pengaruh Employeee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Putri, Mariza Duma., dan Dewi K. Soedarsono. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. e-Proceeding of Management. 4 (3): 2541-2546.

Putri, Nur Vadila., dan Indah Purnamasari. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF). Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR). 1 (2): 127-132.

Rahayu, Fety., dan Prayekti (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Variable Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pegawai Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman). Jurnal Manajemen Dewantara. 1 (1): 46-62.

Rino, Tjutju Yuniarsih, Suwatno, Kusnedi, Syahrizal. (2020). Perilaku Organisasi. Bandung: PT Refika Aditama.

Rivai, Veitzal, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada

Rizky, Yunita Maudy. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga

Robinson, D., Perryman. S., & Hayday, S. (2016). The Drivers of Employee Engagement.

Sandell, Kyle. 2012. Transformational Leadership, Engagement, and Performance: A New Perspective. Thesis. Degree of Master of Science Colorado State University

Schaufeli, et.al. 2002. Burnout and engagement in university students: A Cross National Study. Journal of Cross Cultural Psychology, Vol. 33 No.5, pp 464-481.

Sedarmayanti, (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: Andi Offset.

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung Alfabeta.

Sukrispiyanto. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sule, E.T., & Priansa., D.J. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). Bandung: Refika Aditama.

Sunaryo, Widodo. (2017). Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan (Konsep dan Metode Pengukuran Gaya-gaya Kepemimpinan yang Efektif untukMengelola Kondisi dan Situasi Organisasi yang Spesifik). Bogor: Yayasan Warkat Utama.

Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset. Yogyakarta, Penerbit : CAPS (Center of Academic Publishing Service)

Sunyoto, Danang., dan Burhanudin. (2015). Teori Perilaku Keorganisasian, Edisi 1. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Services).

Suryaningrum, Aisyah Geovani., dan Silvianita Anita. (2018). Anal

Tegar, Nanang. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis). Yogyakarta: Quadrant.

Wahjono, Sentot Imam., *et al*. (2020). Perilaku Organisasi (Di Era Revolusi Industri 4.0). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Wang, Gang., Courtright, S.H.,& Colber, A.M. 2011. Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. Group & Organization Management. No 36:233.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Widyastuti, Nova., dan Edy Rahardja (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Diponegoro Journal Of Management. 7 (1):

Yateno. (2020). Perilaku Organisasi (Corporate Approach). Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.

Yusuf, Ria Mardiana., dan Darman Syarif. (2017). Komitmen Organisasi (Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi). Makassar: Nas Media Pustaka.