

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan MNC Vision+

Inayah Wibawanti

inayah.wibawanti@upi-yai.ac.id

Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan MNC Vision+. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *probability sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 136 karyawan. Hasil Analisa menggunakan metode *bivariate correlation* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan ($r = 0,624$) hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawan, selanjutnya terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kinerja karyawan ($r = 0,552$) hal ini menunjukkan semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji multivariate correlation pada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja dengan kinerja menghasilkan $r = 0,668$ dan $r^2 = 446$, $p = < 0,05$. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 62,4% dan keterikatan kerja memberikan kontribusi sebesar 4,4% terhadap kinerja karyawan. Terakhir berdasarkan hasil dari kategorisasi data karyawan di MNC Vision+ memiliki kinerja karyawan pada kategori sedang, gaya kepemimpinan transformasional pada kategori tinggi, dan keterikatan kerja pada kategori tinggi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Kerja

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between transformational leadership style and job engagement with employee performance at MNC Vision+. The data were collected using probability sampling technique, with a sample size of 136 employees. The analysis results using bivariate correlation method indicate a significant positive relationship between transformational leadership style and employee performance ($r = 0.624$), indicating that higher levels of transformational leadership style are associated with higher employee performance. Furthermore, there is a significant positive relationship between job engagement and employee performance ($r = 0.552$), indicating that higher levels of job engagement are associated with higher employee performance. Additionally, the results of the multivariate correlation analysis on the relationship between transformational leadership style, job engagement, and employee performance yield $r = 0.668$ and $r^2 = 446$, $p < 0.05$. Transformational leadership style contributes 62.4% and job engagement contributes 4.4% to employee performance. Lastly, based on the categorized data, employees at MNC Vision+ have moderate levels of performance, high levels of transformational leadership style, and high levels of job engagement.

Keywords: *Employee Performance, Transformational Leadership Style, Work Engagement.*

1. PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, hal yang efektif yaitu mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, serta keikutsertaan individu dalam organisasi dengan menjalankan tanggung jawab yang sudah tertulis pada tugas pokok dan fungsi kerja sehingga memudahkan pengelolaan perusahaan. Peningkatan kerja akan membuat kinerja menjadi tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memilih sumber daya manusia untuk mencapai targetnya.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai agar menghasilkan hasil kerja dengan melihat kualitas dan kuantitasnya.

Perusahaan pasti ingin mempunyai karyawan yang bisa menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, dan memuaskan. Jika memiliki kinerja yang baik, maka tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Kinerja mencakup dua hal, yaitu memiliki mental yang baik dan sikap yang selalu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Karyawan akan mempunyai rasa kebanggaan tersendiri dari prestasi yang dicapainya berdasarkan kinerja untuk perusahaan.

Kinerja yang dimiliki karyawan juga harus dibimbing pada gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat tercipta hubungan yang sinergi antara bawahan dan atasan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan adalah komponen penting dari keberhasilan suatu perusahaan karena pimpinan memainkan peran penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja di tingkat individu, kelompok, atau organisasi.. Yukl (2010) mengartikan jika gaya kepemimpinan yang tepat, yaitu ketika para pemimpin dapat melaksanakan tujuan dan memiliki panduan untuk karyawannya, serta memberikan beberapa kekuasaan agar mereka bisa memutuskan cara untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menentukan hasil kerja mereka.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan hasil pendekatan dimana pemimpin dan pengikut bersatu untuk memberikan dorongan yang lebih baik. Pemimpin transformasional berusaha untuk meningkatkan kesadaran anggota kelompok mereka dengan

menginspirasi cita-cita yang diinginkan perusahaan.

Keterikatan kerja mempunyai peran penting di dalam suatu perusahaan yang berhubungan dengan kinerja. Peningkatan pengembangan dilakukan agar karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja secara proaktif serta mempunyai komitmen yang baik sehingga perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang kuat (Bakker & Demerouti, 2008).

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan MNC Vision+ karena, seperti yang ditunjukkan pada penelitian sebelumnya, terdapat hubungan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja.

2. PERMASALAHAN

Berdasarkan wawancara dan observasi yang penulis lakukan selama kegiatan permagangan di MNC Vision+, diketahui bahwa karyawan terkadang merasa sulit fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa kurang dalam pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga memengaruhi kinerjanya. Selain itu, beberapa responden juga mengaku sering kali melemparkan tanggung jawab tugas kepada teman kerjanya, namun terdapat juga responden yang menuntaskan tanggung jawabnya hingga akhir.

3. METODOLOGI

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan MNC Vision+ dengan jumlah 166 karyawan. Untuk sampel pada penelitian ini berjumlah 136 karyawan dan 30 karyawan untuk uji coba.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* agar menghasilkan peluang yang adil bagi populasi agar berkesempatan sama untuk dapat dipilih menjadi sampel. Penulis mengambil data menggunakan *Google Form* (https://bit.ly/TugasAkhir_AV5) kepada karyawan dengan menggunakan kriteria tertentu.

Terdapat 3 skala pada penelitian ini, yaitu kinerja karyawan, gaya kepemimpinan

transformasional, dan keterikatan kerja. Berikut adalah variabel yang dilibatkan dalam penelitian

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas I (*Independent Variabel 1*): Gaya Kepemimpinan Transformasional
3. Variabel Bebas II (*Independent Variabel 2*): Keterikatan Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur pendapat individu mengenai suatu peristiwa. Dalam menggunakan skala *likert*, variabel akan diukur dan diuraikan menjadi beberapa indikator, setelah itu indikator dipakai untuk menjadi pedoman dalam penyusunan *item* menggunakan pernyataan atau pertanyaan. Terdapat dua jenis pernyataan di dalam model skala *likert*, *favorable* (pernyataan mendukung) dan *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung) dan terdiri lima kategori, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (ST), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut merupakan penyusunan item skala *likert*:

Alternatif Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat tidak Setuju	1	5

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu membuat *blue print* yang akan menjadi pedoman pembuatan aitem dalam skala. Terdapat tiga *blue print* pada penelitian ini, yaitu *blue print* skala kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, dan keterikatan kerja.

1. Blue Print Kinerja Karyawan

Skala yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yang terdiri dari lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, Kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif yang dijelaskan oleh Anwar Prabu (2014). Skala kinerja karyawan terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

No.	Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Kualitas kerja	a. Kemampuan	4,13	18,28	4
		b. Keterampilan	16,33	17,20	4
2.	Kuantitas kerja	a. Waktu dalam bekerja	31,25	9,14	
		b. Pencapaian target	5,35	10,26	4
3.	Kerjasama	a. Jalinan Kerjasama	1,30	22,27	4
		b. Kekompakan	15,29	7,34	4
4.	Tanggung jawab	a. Hasil kerja	23,36	8,11	4
		b. Mengambil keputusan	2,19	21,32	4
5.	Inisiatif	a. Kemandirian	3,24	6,12	4
Jumlah			18	18	36

2. Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala yang dipakai untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari empat karakteristik, yaitu idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual yang dijelaskan oleh Bass dan Avolio (2014). Skala gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*.

No.	Karakteristik	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Idealisasi pengaruh	a. Rasa hormat dari karyawan	14,31	3,11	4
		b. Kepercayaan pada pemimpin	17,35	8,40	4
		c. Pemimpin sebagai panutan	15,33	5,13	4
2.	Motivasi inspirasional	a. Pemimpin sebagai motivator	23,28	27,32	4
		b. Penetapan target yang jelas	19,36	4,29	4
3.	Stimulasi intelektual	a. Merangsang ide kreatifitas	9,25	10,38	4
		b. Problem solver	7,39	12,21	4
4.	Konsiderasi individual	a. Memperhatikan pengembangan karyawan	6,30	2,34	4
		b. Menghargai hasil kerja karyawan	16,18	22,26	4
		c. Memiliki hubungan yang baik dengan karyawan	24,37	1,20	4
Jumlah			20	20	40

3. Blue Print Keterikatan Kerja

Skala yang dipakai untuk mengukur keterikatan kerja yang terdiri dari tiga aspek, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) yang dijelaskan oleh Schaufel dan Bakker (2004). Skala keterikatan kerja terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 2 aitem *unfavorable*.

No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Semangat (<i>vigor</i>)	a. Semangat dalam bekerja	3,24	14,35	4
		b. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga	16,25	5,33	4
		c. Bertahan dalam kesulitan	9,17	4,21	4
2.	Dedikasi (<i>dedication</i>)	a. Perasaan antusias	7,32	8,11	4
		b. Bangga atas pekerjaan yang dikerjakan	13,28	15,22	4
		c. Bermanfaat bagi orang lain	19,30	10,31	4
3.	Penghayatan (<i>absorption</i>)	a. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan	1,26	6,27	4
		b. Waktu	2,34	12,20	4
		c. Konsentrasi	18,29	23,36	4
Jumlah			18	18	36

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas

Untuk melakukan analisis uji normalitas, digunakan program komputer SPSS versi 23.0 untuk Windows, dengan mengacu pada tabel KolmogorovSmirnov. Metode ini digunakan untuk menentukan apakah sampel populasi berdistribusi normal karena jumlah responden dalam penelitian ini lebih dari 100 orang. Jika nilai $p > 0,05$, maka dianggap bahwa sampel berasal dari populasi dengan distribusi normal, dan sebaliknya.

Dalam analisis ini, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa skala kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,087 ($p > 0,05$) skala gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,064 ($p > 0,05$), dan skala keterikatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,057 ($p > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa data pada skala kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, dan keterikatan kerja dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

2. Uji Kategorisasi Data Penelitian

Penulis melakukan kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan (Y), variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), dan variabel keterikatan kerja (X2).

Pada skala kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, dan keterikatan

kerja, terdapat tiga kategori, yaitu kategori tinggi, apabila: $X > (\mu + 1\sigma)$; kategori sedang, apabila: $(\mu - 1\sigma) < X < (\mu + 1\sigma)$; dan kategori rendah, apabila: $X < (\mu - 1\sigma)$. Berikut ini adalah hasil kategorisasi untuk setiap variabel:

a Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja karyawan dikategorikan menjadi tiga, yaitu "rendah" dengan skor $X < 52,7$, "sedang" dengan $52,7 \leq X \leq 79,3$, dan "tinggi" dengan $X > 79,3$. Hasil analisis menunjukkan bahwa mean (X) dari variabel kinerja karyawan adalah 77,2. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di MNC Vision+ memiliki kinerja yang dikategorikan sebagai "sedang".

b Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Variabel gaya kepemimpinan transformasional dikategorikan menjadi tiga, yaitu "rendah" dengan skor $X < 81,6$, "sedang" dengan $81,6 \leq X \leq 104,4$, dan "tinggi" dengan $X > 104,4$. Hasil analisis menunjukkan bahwa mean (X) dari variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 105,1. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di MNC Vision+ memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang dikategorikan sebagai "tinggi".

c Variabel Keterikatan Kerja (X2)

Variabel keterikatan kerja dikategorikan menjadi tiga, yaitu "rendah" dengan skor $X < 85,5$, "sedang" dengan $85,5 \leq X \leq 106,5$, dan "tinggi" dengan $X > 106,5$. Hasil analisis menunjukkan bahwa mean (X) dari variabel keterikatan kerja adalah 106,9. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di MNC Vision+ memiliki keterikatan kerja yang dikategorikan sebagai "tinggi".

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hubungan antara variabel, dilakukan analisis data menggunakan metode korelasi *bivariat* dan korelasi *multivariat* dengan menggunakan program komputer SPSS versi 23.0 for windows.

a Ha1 (X1 dengan Y)

Dalam metode korelasi *bivariat*, diperoleh nilai korelasi $R_{x1y} = 0,624$, $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan di MNC Vision+. Dengan

demikian, Ho1: "Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan di MNC Vision+" ditolak, dan Ha1: "Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan di Ha2 MNC Vision+" diterima.

b Ha2 (X2 dengan Y)

Dalam metode korelasi *bivariat*, diperoleh nilai korelasi $R_{x2y} = 0,552$, $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara keterikatan kerja dengan kinerja karyawan di MNC Vision+. Dengan demikian, Ho2: "Tidak ada hubungan antara keterikatan kerja dengan kinerja karyawan di MNC Vision+" ditolak, dan Ha2: "Terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan kinerja karyawan di MNC Vision+" diterima.

c Ha3 (X1 dan X2 dengan Y)

Dalam metode *multivariate correlation*, yang menghasilkan $R_{x1x2y} = 0,668$ dan $R_{x1x2y}^2 = 0,446$ $p < 0,05$. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan di MNC Vision+. Dengan demikian, Ho3: "Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja dengan kinerja karyawan di MNC Vision+" ditolak, dan Ha3: "Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja dengan kinerja karyawan di MNC Vision+" diterima.

Penulis juga menggunakan metode analisis regresi secara *stepwise* untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Total kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja secara simultan memiliki jumlah kontribusi sebesar 66,8 % terhadap variabel kinerja pada karyawan vision+, untuk variabel keterikatan kerja sebesar 4,4%, selanjutnya pada tabel gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 62,4%. Sehingga 33,2% sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan pada 136 responden menggunakan metode *bivariate correlation*, ditemukan terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi $R_{xy} = 0,624$, p

$< 0,05$. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kinerja karyawan di MNC Vision+.

Hal ini didukung dengan penelitian Pambudi, Didi Setyo (2016) "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Karyawan sebagai Variable Mediasi" yang menyebutkan gaya kepemimpinan transformasional memberikan hubungan besar terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu, pimpinan bergaya transformasional akan memotivasi para karyawannya untuk mampu menerapkan standar yang tinggi, merangsang secara intelektual, dan mengerti potensi yang dimiliki para karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan analisis variabel keterikatan kerja dan kinerja karyawan pada 136 responden menggunakan metode *bivariate correlation*, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi $R_{x2y} = 0,552$, $p < 0,05$. Artinya semakin tinggi keterikatan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan di MNC Vision+.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinda (2020) dalam jurnal berjudul "Hubungan Keterikatan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo Cabang Medan" yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan di MNC Vision+.

Karena itu, karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi, memiliki komitmen kerja yang baik, menganggap pekerjaannya menyenangkan, dan merasa terikat dengan pekerjaannya.

Dengan menggunakan uji analisis *multivariate correlation* ditemukan nilai sebesar $R_{x1x2y} = 0,668$ dan $R_{x1x2y}^2 = 0,446 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan MNC Vision+. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat berdasarkan dimensi kinerja karyawan yang sudah dipaparkan, seperti salah satu dimensi kualitas kerja yang menjelaskan seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harus ia kerjakan, kemudian pencapaian

target yang menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional sangat menentukan kualitas kinerja seseorang yang berhubungan dengan rasa semangat dari aspek keterikatan kerja yang juga menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan kategorisasi dalam penelitian ini, sebagian besar karyawan MNC Vision+ mempunyai pimpinan yang bersifat transformasional, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan yang tinggi. Kedua variabel gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja memengaruhi tingkat kinerja pada setiap karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada karyawan MNC Vision+, ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang lebih tinggi menunjukkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih rendah menunjukkan kinerja karyawan yang lebih rendah.
2. Pada karyawan MNC Vision+, ada hubungan positif yang signifikan antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa keterikatan kerja yang lebih tinggi menunjukkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, sedangkan keterikatan kerja yang lebih rendah menunjukkan kinerja karyawan yang lebih rendah.
3. Pada karyawan MNC Vision+, ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional, dan keterikatan kerja yang lebih tinggi menunjukkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional, dan keterikatan kerja yang lebih rendah menunjukkan kinerja karyawan yang lebih rendah.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Mankunegara, Prabu. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Annisa, A dan Soeling. (2013). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). *Pengaruh Job Demand, Job Resources, dan Personal Resources Terhadap Work Engagement*.
- Bakker, & Leiter. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. New York.
- Bakker, Arnold, & Evangelia, Demerouti. (2008). *Toward a model of work engagement*. *Career Development International* Vol.13, No.3.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (2004). *The Implication of transactional and transformational leadership*.
- Cendani, C., & Tjahjaningsih. (2015). *Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai Mediasi*.
- Choo, & Al-Omari, M. (2013). *Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysian Electronic Manufacturing Firms*. *Business Strategy Series*.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Endah Mujiasih, Ika Zenita Ratnaningsih. (2011). *Meningkatkan Work Engagement melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Frederman. (2009). *Employee Engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Fransisco.

- Gallup. (2017). *Employee Engagement*. Washington D.C.
- Haris, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3 No.1.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung
- Mangkuprawira, S. (2009). *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. IPB.
- Marciano, P.L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work : Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Manhattan
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi.
- Oprea, Bogdan & Iliescu. (2020). Job Crafting and Intent to Leave: The Mediating Role of Meaningful Work and Engagement. *Journal of Career Development*.
- Pambudi, DidiSetyo. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Malang.
- Rees, Erik. (2001). *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*.
- Rinda Septani, Putri. (2020) Hubungan Work Engagemet dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo Cabang Medan.
- Rivai, Veithzal; Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., (2008), *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, PT Intan Sejati, Klaten.
- Robertson-Smith, G., & Markwick, C., (2009). *Employee engagement: A Review of Current Thinking*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004) .Job demands, job resources, and their relationshipwith burnout and engagement: a multi-sample study.*Journal of OrganisationalBehaviour*, Vol 25.
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 5)*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *Leadership Quarterly*.

- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat
- Wulandari, S., Nurtjahjanti, H., & Putra, N. A. (2013). Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Work Engagement pada Karyawan PT. Dua Kelinci Pati. *Empati Jurnal Karya Ilmiah*,
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi (edisi 7)*. Jakarta
- Yunanto, Kuncono Teguh. (2016). *Aplikasi Komputer Psikologi*. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I.