

**“HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT.
MANDAU ADISTA SWASTIKA”**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

RUDI GUSTOVA ANGGARA PUTRA

11461103759

UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. MANDAU ADISTA

SWASTIKA

SKRIPSI

Telah diterima dan disetujui untuk diseminarkan dan munaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana strata satu (SI) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan

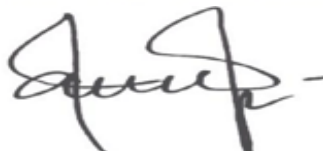
Syarif Kasim Riau

Oleh :

RUDI GUSTOVA ANGGARA PUTRA
NIM. 11461103759

Pekanbaru, 28 Agustus 2021

PEMBIMBING



LINDA ARYANI, M.Si
NIP. 197402122007102002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :
Nama mahasiswa : RUDI GUSTOVA ANGGARA PUTRA
Nim : 11461103759
Judul Skripsi : "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Work Engagement Pada karyawan PT. Mandau Adista Swastika"


Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi. Diuji pada :


Hari/tanggal : Rabu / 28 July 2021
Bertepatan dengan : Rabu / 18 Zulhijah 1442

TIM PENGUJI


(.....)
Ketua.
Dr. Yuslenita Muda, M.Sc
NIP. 197701032007102001


(.....)
Sekretaris
Linda Aryani, M.Si
NIP 197402122007102002


(.....)
Penguji I.
Ami Widyastuti, M.Psi., Psikolog
NIP. 198203062009012006


(.....)
Penguji II.
Rita Susanti, S.Psi., M.A
NIP. 198410112011012016

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji dan syukurku kepada Mu ya Allah SWT atas salah satu nikmat Mu dengan terselesaikannya karya yang luar biasa ini bagi saya. Shalawat beriring salam serta keselamatan selalu terlimpah kepada Rasulullah Muhammad SAW sebagai suri tauladan yang berakhlak mulia.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Kedua Orangtuaku

AYAHANDA DARNO DAN IBUNDA SUMIRAH

Sebagai bukti bahwa mereka telah berhasil mendidik dan membesarkanku dengan penuh keikhlasan hingga menghantarku untuk mewujudkan cita-citaku.

Cintaku padamu takkan pernah hilang dari jiwa dan ragaku....

Teruntuk seluruh saudaraku

Terima kasih atas masukan dan motivasi yang telah
Mehantarkanku pada sebuah cita-cita dan masa depan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

**PEMIMPIN YANG MULIA ADALAH PEMIMPIN YANG PEKA
DAN JENDRAL YANG BAIK ADALAH DIA YANG HATI-HATI
(SUN-TZU)**

Suatu kesalahan yang pernah terjadi dalam hidup jangan jadikan itu sebuah penghambat, Mampulah menyentuh hati orang lain sebelum meminta mereka melakukan sesuatu.

(Rudi Gustova a.p)

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan *Work Engagement* Pada karyawan PT. Mandau Adista Swastika”**. Shalawat serta salam peneliti limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahny hidup di bawah naungan Islam. terselesaikannya skripsi ini tidak luput dari bantuan pihak luar, oleh karena itu, izinkanlah peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M. Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Bapak dr
3. Bapak Dr. H. Zuriatul Khaairi, M.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Vivik Shofiah M.Si, selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Yuslenita Muda M.Sc, selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Terimakasih kepada Ibu Yuli Widiningsih, S,Psi, M.Psi. selaku penasehat akademik yang selalu sabar dalam menghadapi perilaku mahasiswanya,



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan nasehat-nasehat yang baik tidak hanya dalam bidang akademik dan juga selalu memotivasi agar menjadi individu yang lebih baik lagi.

5. Terimakasih tiada terhingga kepada Ibu Linda Aryani, M.Si selaku pembimbing, terimakasih atas semua waktu, bimbingan dan pengarahan yang telah ibu berikan dengan ikhlas dan sabar dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
6. Terimakasih tiada terhingga kepada Ibu Ami Widyastuti, M.Psi., Psikolog, selaku penguji I atas masukan dan saran yang telah diberikan demi kemajuan skripsi ini.
7. Terimakasih sebnyak-banyaknya kepada ibu Rita Susanti, S.Psi, MA. Selaku penguji II atas masukan dan saran yang telah diberikan demi kemajuan skripsi ini.
8. Terimakasih banyak kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberi bantuan, bimbingan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan dan untuk masa yang akan datang.
9. Terimakasih yang teramat banyak kepada Ayahanda Darno dan Ibunda Sumirah tersayang yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, mendoakan keberhasilan anak-anaknya dan menjadi panutan dan motivasi dalam hidup peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Abang dan Adik saya Rima Lestari, Rimawan, Dan Riwiyoko, Rian Saputra. Terimakasih atas semangat dan dukungan yang telah diberikan kepada saya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
11. Terimakasih untuk senior abang Ifo Ramada, abang Imam Hanapi, abang Lintang Putra Yuda, abang Bambang Kurnia, abang Rahmat Hidayat, abang Fuad Zaki Marzuq, abang Robby Ichsan, abang Wahyu Tri Hidayatno, abang Azra Perdana, abang Ezi, abang Nanda Bagus Wahyudi abang rahimi, abang dadan, bang aulia, dan abang Afdhal Alifya Sulaiman yang telah memberikan support, agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
 12. Terimakasih untuk teman-teman kelas F angkatan 2014 yang telah memotivasi peneliti untuk semangat kuliah dan selalu mengingatkan selama masih di kampus.
 13. Teman-teman satu angkatan 2014 Sutra Wanda, Sheiko Surya Wijaya, Gita Fatmawati, Tri Erna Winda, Kusfianur Rafiqa, Hanna Julisda, Bahruzi, Wiko Tri Widodo, Surya Iflah Elardi, Nurliyanto, Raja Rahmawati, Tengku Risky Deswarta, dan teman-teman seangkatan yang tidak bisa disebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih.
 14. Pengurus PERSEPSI, KSMP dan Keluarga besar Alakadar Percussion serta seluruh keluarga besar mahasiswa UIN Suska Riau. Terima kasih atas kerjasama dan pengorbanannya selama ini. Jangan berhenti untuk mengasah bakat dan memberikan prestasi bagi kampus kita tercinta.
 15. Adik-adik tingkat Yogi, Fatur, Arif, Arif Amin, Beni, Fery, Yudi, Imam, Yanda, Adey, Panel, Aulia Pitaloka, Wulan, Uci, Rian, Zainul, dan banyak lagi yang lainnya yang selalu memberikan suport, agar penulis bisa cepat menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

16. Teruntuk seluruh responden, khususnya yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, tanpa bantuan dan kontribusi para responden penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan.

17. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar Fakultas Psikologi bagian Akademik, Umum, Tata Usaha, Perpustakaan, dan yang lainnya. Terimakasih telah memberi bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah. Meskipun skripsi ini dibuat dengan segenap daya dan upaya, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu dengan kelapangan hati penulis menerima kemungkinan adanya kritikan dan saran dari pembaca. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi civitas akademika Fakultas Psikologi serta bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juli 2021

Peneliti



DAFTAR ISI

COVER	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	1
BAB I (PENDAHULUAN)	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Keaslian Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II (TINJAUAN PUSTAKA)	11
A. Work Engagement	11
1. Pengertian Work Engagement	11
2. Dimensi Work Engagement	14
3. Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	17
B. Gaya Kepemimpinan Transformasional	19
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	19
2. Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional	20
C. Kerangka Berpikir	22
D. Hipotesis	24
BAB III (METODE PENELITIAN)	25
A. Desain Penelitian	25
B. Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional	25
1. Work Engagement	25
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	26
D. Subjek Penelitian	26
1. Populasi Penelitian	26
2. Sampel Penelitian	27
E. Teknik Pengambilan Sampel	27
F. Teknik Pengumpulan Data	28
1. Alat Ukur Work Engagement	28
2. Alat Ukur Gaya Kepemimpinan Transformasional	29
G. Uji Coba Alat Ukur	31
1. Validitas	31
2. Reliabilitas	35
H. Teknik Analisis Data	35

- Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN36

A. Pelaksanaan penelitian36

B. Hasil uji asumsi36

 1. Uji normalitas37

 2. Uji linearitas38

 3. Uji hipotesis39

C. Deskripsi kategorisasi data40

 1. Kategorisasi data gaya kepemimpinan transformasional41

 2. Kategorisasi data work engagement42

D. Pembahasan44

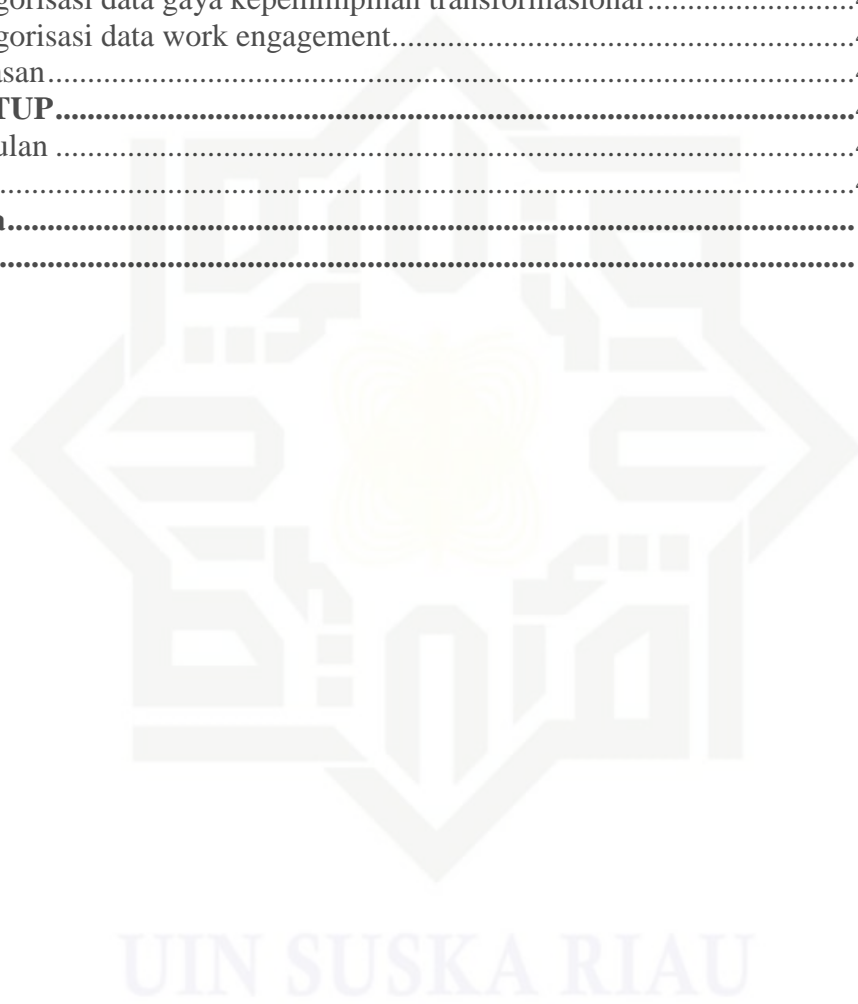
BAB V PENUTUP45

A. Kesimpulan45

B. Saran45

Daftar Pustaka.....

Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penentuan Nilai Skala	28
Tabel 3.2 Blue Print Skala <i>Work Engagement</i> untuk Try Out	29
Tabel 3.3 Penentuan Nilai Skala	30
Tabel 3.4 Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Try Out.	30
Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> valid dan gugur.....	33
Tabel 3.6 Blue Print Skala <i>Work Engagement</i> untuk penelitian	34
Tabel 3.7 Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Valid dan Gugur	35
Tabel 3.8 Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk penelitian.....	35
Tabel 4.0 Uji kolmogrov- smirnov data Gaya Kepemimpinan Transformasional	39
Tabel 4.1 Uji Kolmogrov- Smirnov data <i>Work Engagement</i>	39
Tabel 4.2 Uji Linearitas data Variabel	41
Tabel 4.3 Norma Kategorisas	42
Tabel 4.4 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	43
Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	43
Tabel 4.6 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Work Engagement</i>	44
Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel <i>Work Engagement</i>	44

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT.
MANDAU ADISTA SWATIKA

Oleh :

RUDI GUSTOVA ANGGARA PUTRA

Gustova2012@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Work engagement merupakan kontributor penting dalam upaya retensi karyawan, dan pencapaian kinerja optimal suatu organisasi. Munculnya *work engagement* pada karyawan, tidak terlepas dari bagaimana gaya kepemimpinan seorang pimpinan atau atasan, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara ilmiah hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mandau Adista Swatika. Dengan hipotesis terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mandau Adista Swatika Sampel penelitian adalah karyawan sebanyak 58 dengan menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional mengacu teori yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1997 dan skala *work engagement* pada teori yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002). Analisis *product moment* menunjukkan nilai $r = 0,300$ dan nilai $p = 0,022$ ($p < 0,05$), Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan PT. Mandau Adista Swatika. Artinya *Work Engagement* pada karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional pimpinan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasional dan *work engagement*

THE RELATIONSHIP OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE WITH WORK ENGAGEMENT IN EMPLOYEES OF PT. MANDAU ADISTA SWATIKA

By :

RUDI GUSTOVA ANGGARA PUTRA

Gustova2012@gmail.com

Faculty of Psychology, Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau

ABSTRACT

work engagement is an important contributor in employee retention efforts, and achieving optimal performance of an organization. The emergence of work engagement in employees is inseparable from the leadership style of a leader or superior. This study aims to scientifically examine the relationship between transformational leadership style and work engagement in employees of PT. Mandau Adista Swatika. With the hypothesis that there is a relationship between transformational leadership style and work engagement on employees of PT. Mandau Adista Swastika The research sample consisted of 58 employees using proportionate random sampling technique. The data of this study were obtained using the transformational leadership style scale referring to the theory developed by Bass and Avolio (1997) and the work engagement scale on the theory developed by Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002). Product moment analysis shows the value of $r = 0.300$ and p value = 0.022 ($p < 0.05$). These results indicate that transformational leadership style can increase Work Engagement on employees of PT. Mandau Adista Swatika. This means that Work Engagement on employees can be increased by improving the leadership's transformational leadership style.

Keywords: transformational leadership style and work engagement



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dalam perusahaan merupakan aset penting yang dapat mencapai kemaksimalan hasil kerja. Karyawan menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka peran dan fungsi karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dengan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif. Seorang karyawan yang sangat peduli dengan perusahaannya akan memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan merasa terdorong untuk berbuat sesuatu demi perusahaan.

Karyawan seharusnya mencurahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja sehingga meningkatkan kemajuan Perusahaan. Tidak hanya itu, karyawan juga semestinya mengerjakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan pekerjaan tersebut memiliki arti yang penting untuk dirinya. Jika karyawan tersebut telah merasa pekerjaannya itu penting bagi dirinya, maka akan timbul perasaan antusias serta kebanggaan tersendiri saat menyelesaikan pekerjaannya (Robbins, 2003).

Karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal akan berdampak pada kesuksesan program-program perusahaan. Karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang kurang efektif, kurang produktif dan tidak profesional sehingga program-program perusahaan menjadi terhambat keberhasilannya serta waktu yang dihasilkan akan menjadi lama, hal ini menjadi



penghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang tidak bekerja sebagaimana mestinya maka gagasan-gagasan perusahaan tidak dapat terlaksana dan akan menjadi penghambat kemajuan perusahaan.

Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dapat meningkatkan kemajuan perusahaan. Perilaku kerja ini disebut dengan *work engagement*. Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) mengatakan bahwa *work engagement* adalah sebagai positifitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan dengan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, antusias dalam melaksanakan pekerjaan dan serius dengan penuh konsentrasi terhadap suatu pekerjaan dan menjelaskan secara ringkas mengenai dimensi-dimensi *work engagement* yaitu *vigor, dedication, absorption*,

Work engagement menjadi topik penting yang paling dibicarakan dalam beberapa tahun terakhir di antara perusahaan Saks, (2006). Sebuah lembaga survei bernama Gallup memaparkan data yang menunjukkan bahwa karyawan yang masuk kedalam kategori *engaged* sebesar 13%, sedangkan karyawan dengan kategori *not engaged* sebesar 76%, dan 11% pada karyawan dengan kategori *actively disengaged* (portalhr.com 2016). Dari data di atas diketahui bahwa karyawan yang *not engaged* lebih tinggi dari pada karyawan yang *engaged*, hal ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan masih minim tingkat *work engagement* karyawan pada perusahaan. Isu *work engagement* ini juga sudah mulai diperhatikan di indonesia, disamping pertumbuhan bisnis yang kuat rupanya *work engagement* yang dimiliki di Indonesia juga sangat rendah. Hasil *survey southeast Asian nation* (2018)



menunjukkan bahwa Indonesia berada dalam urutan terbawah, hasilnya hanya 8% dari total karyawan di Indonesia yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Penelitian lain oleh Towers Watson dalam *Global Workforce Study* hasilnya yang diperoleh hampir sama. Dua pertiga karyawan Indonesia tidak memiliki *engaged* yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Kahn (1990) menyebutkan bahwa *work engagement* merupakan gagasan multidimensi yaitu karyawan terkait secara emosi, kognitif, atau fisik dengan organisasinya. Kahn membedakan tiga dimensi dalam pengukuran *work engagement*, yaitu keterikatan emosional, keterikatan kognitif dan keterikatan fisik atau personal.

(1) Keterikatan emosional adalah tingkat kepuasan individu dan inspirasi yang mereka dapatkan dari pekerjaannya dan menjadi bagian dari perusahaan. Ada aspek “*I will*” dalam dimensi emosional ini, ditunjukkan dengan perilaku kerjasama dan berempati kepada rekan kerja maupun atasan. (2) Keterikatan kognitif adalah kesadaran atas misi dan peran mereka dalam organisasi. Terdapat aspek “*the way*” pekerja melaksanakan tugasnya dalam dimensi ini. (3) Keterikatan fisik atau personal menunjukkan keberagaman atau tingkat keterikatan.

Karyawan yang memiliki *work engagement* secara sadar atau secara emosi terhubung dengan karyawan yang lainnya. Sementara di sisi lain, karyawan yang memiliki *work engagement* rendah tergambar dari *disengaged work*, yaitu melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan Luthans, (2006). Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut mampu memiliki sumber daya manusia yang memiliki *work engagement* sehingga dapat meningkatkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

performa perusahaan. Namun, kenyataan yang terjadi tidak semua perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efisien dan produktif.

PT. Mandau Adista Swastika adalah perusahaan *outsourcing* yang memberikan solusi penyedia tenaga kerja yang bertumpu pada kegiatan fungsi-fungsi operasional dan administratif manajemen sumber daya manusia secara profesional dalam suatu kemitraan jangka panjang. Perusahaan ini berdiri pada 26 Desember 2018 dan beralamat di Jalan Riau Komplek RBC blok D nomor 15. Berdasarkan wawancara pada tanggal 26 November 2019 dengan bapak FZ selaku *Human Resources Development Manager* (HRDM) yang bertugas mendefinisikan, mengkomunikasikan, dan mengartikulasikan visi perusahaan terhadap setiap kinerja karyawan PT. Mandau Adista Swastika dan 10 karyawannya, menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang dukungan rekan kerja dan atasan.

Seorang karyawan juga merasa dirinya kurang semangat saat bekerja dan merasa bahwa kurang tekun dalam melakukan pekerjaannya. Sementara itu, dua orang karyawan menganggap bahwa pekerjaannya kurang menginspirasi dan kurang menantang, hal ini membuat mereka merasa kurang antusias dengan pekerjaannya. Dari hasil observasi, peneliti melihat bahwa terdapat 5 sampai 10 karyawan dari total karyawan sering terlambat masuk kerja serta terlambat absen, apalagi dengan tidak adanya peraturan mengenai sanksi keterlambatan membuat karyawan terlihat santai dan tidak peduli ketika terlambat. Sementara itu, karyawan menganggap bahwa pekerjaannya kurang menginspirasi dan kurang menantang, hal ini membuat mereka merasa kurang antusias dengan pekerjaannya. Dua orang lain yang ruang kerjanya



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

berada di ruang kerja terpadu gabungan dari dua divisi menyatakan bahwa mereka kurang dapat berkonsentrasi dalam bekerja disebabkan oleh ruang kerja yang bising karena diisi oleh banyak orang dan letak ruang kerja yang berada paling depan sehingga dekat dengan jalan raya dan sering terdengar suara bising kendaraan.

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut dapat dikatakan ada masalah yang terkait dengan *work engagement*. Oleh sebab itu, *work engagement* penting diteliti. *Work engagement* merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). *Vigor* atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja, dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan. Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau *absorption*. *Absorption* ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar menikmati pekerjaannya, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melupakan diri dari pekerjaannya.

Adanya *work engagement* membuat karyawan memiliki kelekatan yang lebih besar dengan perusahaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Demikian juga *work engagement* membuat karyawan memiliki kepercayaan dan loyalitas terhadap perusahaan serta membuat karyawan memiliki perilaku positif dan niat yang baik terhadap perusahaan (Cropanzano & Mitchell, 2005), membantu pencapaian target



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan, meningkatnya kinerja karyawan, kinerja tim, loyalitas karyawan, memiliki pandangan positif terhadap perusahaan, memiliki keinginan untuk menetap diperusahaan, memiliki inisiatif untuk berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan, serta memberikan keuntungan bagi unit bisnis seperti, kepuasan pelanggan, meningkatnya profit, produktivitas (Schaufeli, 2014). Sementara itu, *work engagement* yang rendah dapat memberikan dampak bagi perusahaan seperti kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (Schaufeli & Bakker, 2004), munculnya penarikan diri dari kepentingan perusahaan, rendahnya kinerja, rendahnya kepuasan kerja dan komitmen (Maslach *et al*, 2001). Selain itu, karyawan yang tidak *engaged* cenderung tidak proaktif dan merasa kontribusi mereka diabaikan (Luthans & Peterson, 2002).

Work engagement pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. McBain (2007) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah faktor budaya organisasi atau *organizational culture factor*, faktor kepemimpinan atau *leadership factor*, dan faktor lingkungan kerja atau *working life factor*. Dari tiga faktor yang telah disebutkan di atas, terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* karyawan yaitu faktor kepemimpinan (*leadership factor*), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya Wirawan, (2013).

Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) menyebutkan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi.



Dalam penelitian ini *work engagement* dikaitkan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Maulana dan Verawati (2014) mengatakan bahwa *work engagement* dapat ditingkatkan melalui manajemen perusahaan atau organisasi dan juga gaya kepemimpinan transformasional. Armstrong (2009) menyebutkan faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan kesempatan untuk berkontribusi. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Arianti (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada pegawai pelaksana Perum Perhutani KBM Sar Wil II Cepu.

Menurut Bass (1985) gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses dimana pemimpin mencoba untuk meningkatkan kesadaran pengikut dari hal yang benar dan penting serta memotivasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi harapan yang mungkin. Bass & Avolio (1990) menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional biasanya menampilkan perilaku mereka yang diasosiasikan dengan empat karakteristik (dimensi-dimensi) yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualised consideration*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mandau Adista Swastika.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mandau Adista Swastika?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan gaya kepemimpinan transformational dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mandau Adista Swastika.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian diperlukan sebagai bukti agar tidak adanya plagiarisme antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Keaslian penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang relatif membahas tema kajian yang sama namun terdapat perbedaan sebagai berikut :

Penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional dan *work engagement* yang dilakukan oleh Ariati dan Dewi (2014) dengan judul hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada pegawai pelaksana perum perhutani KBM SAR Wil II Cepu. Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement*. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, dimana pada penelitian ini menggunakan karyawan PT. Mandau Adista Swastika sebagai subjek penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian selanjutnya tentang gaya kepemimpinan transformasional dan *work engagement* yang dilakukan oleh Aslamawati dan Aprilinda (2018) dengan judul hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada karyawan *freelance* PT. X *Consultant* Bandung. Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement*. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, dimana pada penelitian ini menggunakan karyawan PT. Mandau Adista Swastika sebagai subjek penelitian.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di Psikologi, terutama bidang Psikologi Industri dan Perusahaan, dimana hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang memberikan informasi, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diperoleh apabila penelitian ini terbukti adalah dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan agar menghadirkan professional untuk memberikan penyuluhan mengenai bagaimana cara meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Work Engagement

1. Pengertian *Work Engagement*

Work engagement atau *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme karyawan dalam bekerja.

Menurut Kahn (1990), *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Robbins (2003) memberikan definisi *work engagement* adalah karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk organisasi.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan, kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Work engagement* lebih dari pada keadaan sesaat dan spesifik, mengacu ke keadaan yang bergerak tetap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meliputi dimensi kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu. Menurut *Development Dimension International* (2005) *work engagement* terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. *Work engagement* juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan (*Chartered Institute of Personnel and Development*, 2006).

Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *work engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan.

Pengertian yang dikemukakan Wellins & Concelman (2004) mengenai *work engagement* adalah kekuatan yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Federman (2009), *work engagement* karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu



berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

Lockwood (2005) dalam *Society for Human Resorce Management* (SHRM) memberi pengertian mengenai *work engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Sedangkan Wellins & Benthall (2006) berpendapat bahwa *employee work engagement* adalah suatu keadaan ketika manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerjanya.

Hewitt (2008) mendefinisikan *work engagement* sebagai sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Work engagement* bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas (Wulandari dan Gustomo, 2009).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas adalah *work engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Serta karyawan menemukan arti dalam bekerja dan kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.



2. Dimensi Work Engagement

Work engagement merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli, dkk, 2002). *Vigor* atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau *absorpsi*. *Absorpsi* ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuisioner yang memang untuk mengukur keterlibatan kerja (*work engagement*), Secara ringkas, Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi dalam *work engagement* yaitu :

a. Vigor

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. Dedication

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang



mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

c. Absorption

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut :

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.

4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Schaufeli & Bakker (2008) karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu :

1. *Say*, secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
2. *Stay*, memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
3. *Strive*, memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Smythe (2007) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang memiliki *work engagement* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya (Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008).

Bakker & Leiter (2010), ketika karyawan *engaged*, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang, mereka menginginkan



kesuksesan. Lebih lanjut, *work engagement* merefleksikan energi karyawan yang dibawa dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri karyawan yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memilikinya memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, tenggelam dalam pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil 3 dimensi *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagai acuan skala penelitian.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Work engagement*

Menurut McBain (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi (*Organizational Culture Factor*)

Berdasarkan McBain (2007), salah satu faktor yang mendorong munculnya *work engagement* adalah budaya organisasi (*organizational culture*), termasuk misi dan visi perusahaan, nilai-nilai yang dianut, peraturan kerja dan keseimbangan kerja, serta *brand* organisasi.

b. Kepemimpinan (*Leadership Factor*)



Hak Cipta Dilindungi Urhng-Orhng
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut McBain (2007) kepemimpinan dalam hal ini mengacu pada komitmen dan konsistensi pemimpin dalam memonitoring karyawan. Selain itu, pemimpin diharapkan memiliki keterampilan, seperti teknik komunikasi, teknik pemberian *feedback*, dan teknik penilaian kinerja. Ketika pemimpin dapat memainkan peran kepemimpinannya dengan baik, maka akan muncul hasil positif ketika karyawan *engaged* kepada organisasi tempat mereka bekerja (Seijts, 2006).

c. Lingkungan Kerja (*Work Life Factor*)

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi pendorong munculnya *work engagement*. Beberapa kondisi yang dapat mendukung antara lain, lingkungan kerja yang memiliki keadilan, lingkungan kerja yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan sosial karyawan.

B. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai proses dimana seorang pemimpin mencoba untuk meningkatkan kesadaran pengikut dari hal yang benar dan penting serta memotivasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi harapan yang mungkin Bass, 1985 (dalam, Muenjohn & Armstrong, 2008). Robbins (2002) menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki karisma.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Tichky & Devanna (dalam Jewell & Siegall, 1998), pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional mengenali kebutuhan akan perubahan organisasi, kemampuan melihat masa depan, mobilisasi komitmen terhadap penglihatan ke depan, pembentukan budaya perusahaan untuk mendukung perubahan, dan melihat sinyal perubahan yang baru.

Bass dan Avolio (1997) menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap pengikut adalah dengan mengajak mereka untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kebaikan kelompok, organisasi, atau masyarakat, juga meningkatkan harapan dan kemampuan pengikut, dan kesediaan mereka untuk mengambil risiko. Dari penelitian Luthans (2006), disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan.

Gaya pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra, 2013). Tidak hanya itu gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti. Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias, dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil (Pm *counseling*. 2011).



Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi dan berbuat lebih positif dari apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

2. Dimensi-dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass & Avolio (1997), gaya kepemimpinan transformasional meliputi tiga jenis perilaku transformasional: pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan pertimbangan intelektual. Pengaruh ideal adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin. Stimulasi intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan pengaruh para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. Pertimbangan individual meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.

Bass & Avolio (1997), menunjukkan bahwa pemimpin transformasional biasanya menampilkan perilaku mereka yang diasosiasikan dengan empat karakteristik (dimensi-dimensi) sebagai berikut :

a. *Idealized Influence*

Digambarkan ketika pemimpin menjadi teladan bagi pengikutnya dan mendorong para pengikut untuk berbagi visi dan tujuan bersama dengan memberikan visi yang jelas dan rasa mencapai tujuan yang kuat.

b. *Inspirational Motivation*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mewakili perilaku ketika seorang pemimpin mencoba untuk mengekspresikan pentingnya tujuan yang diinginkan dengan sederhana, mengkomunikasikan harapan yang tinggi dan meyakinkan pengikut bahwa pekerjaannya berarti dan menantang.

c. *Intellectual Stimulation*

Mengacu pada pemimpin yang menantang ide-ide pengikutnya dan nilai-nilai untuk memecahkan masalah.

d. *Individualized Consideration*

Mengacu pada pemimpin yang menghabiskan lebih banyak waktu dan membina pengikutnya serta memberikan perhatian pada pengikutnya dengan dasar individual pengikut. Pemimpin memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginannya masing-masing. Ia memberi nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan mereka.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

C. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, kajian tentang gaya kepemimpinan transformasional dilandaskan pada teori Bass (1997). Sedangkan kajian tentang *work engagement* dilandaskan pada teori Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002).

Gagasan perusahaan mengenai *work engagement* seharusnya dapat dimengerti dengan baik dan dapat dilaksanakan sungguh-sungguh oleh karyawan agar tidak



menimbulkan permasalahan baru sehingga karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi dalam bekerja. Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) mengatakan *work engagement* adalah sebagai positifitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan dengan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, antusias dalam melaksanakan pekerjaan dan serius dengan penuh konsentrasi terhadap suatu pekerjaan.

Robbins (2003) memberikan definisi *work engagement* adalah identifikasi diri karyawan secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Idealnya *work engagement* itu tinggi, tetapi dalam kenyataanya setiap karyawan memiliki *work engagement* berbeda-beda. Ada beberapa hal yang mengakibatkan *work engagement* setiap karyawan berbeda-beda diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Hasil penelitian Wulandari dan Nurtjhajanti (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi *work engagement* dalam mengindikasi lingkungan organisasi yang kondusif. Begitu juga halnya dengan hasil penelitian Astuti, Mimba dan Ratnadi (2016) pada kinerja bendahara pengeluaran gaya kepemimpinan berhubungan dengan *work engagement*. Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Perwitasari (2014) peran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan *work engagement* sebagai analisa mediator. Penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menfokuskan gaya kepemimpinan yang ditelitinya dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass (1997) dapat didefinisikan sebagai proses dimana seorang pemimpin mencoba untuk meningkatkan kesadaran pengikut dari hal yang benar dan penting serta memotivasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi harapan yang mungkin. Muenjohn & Armstrong (2008), menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional biasanya menampilkan perilaku mereka yang diasosiasikan dengan empat karakteristik (dimensi-dimensi) sebagai berikut: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualised consideration*.

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2007) yaitu para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass (1997) pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan (1) membuat mereka menyadari pentingnya hasil tugas (2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibanding dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mandau Adista Swastika”. Semakin tinggi gaya

kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan PT. Mandau Adista Swastika. Sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula *work engagement* pada karyawan PT. Mandau Adista Swastika.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian (Azwar, 2010). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mandau Adista Swastika.

B. Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian bertujuan untuk memperjelas dan membatasi masalah serta menghindari pengumpulan data yang tidak diperlukan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas (X) : Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel terikat (Y) : *Work engagement*

C. Definisi Operasional

1. *Work Engagement*

Work engagement adalah keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya yang diekspresikan dengan mencurahkan energi dan mental yang kuat, antusias, kebanggaan, dan penuh tantangan dalam bekerja. Adapun dimensi dari *work*



engagement menurut Schaufeli, Salanova, Gon-Roma, & Bakker (2002) adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

2. Gaya Kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam mendukung dan memotivasi bawahannya untuk berpikir kreatif, serta mampu dalam memahami perbedaan antar individu untuk meningkatkan prestasi kerja dan pengembangannya. Adapun dimensi gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio (1997) adalah *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibentuk dalam pengumpulan data penelitian (Susanti dkk, 2016). Subjek penelitian berkaitan dengan populasi dan sampel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Mandau Adista Swastika. Sampel penelitian adalah kelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga juga memiliki karakteristik populasi. Sampel yang diambil harus bersifat representatif. Artinya, sampel haruslah mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar, 2004). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020).



Menurut Arikunto (2002), apabila subjek atau populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi di PT. Mandau Adista Swastika yang berjumlah 58 karyawan untuk dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian.

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2014), teknik sampel jenuh dapat dilakukan jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Dengan demikian, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandau Adista Swastika yang berjumlah 58 karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2010), metode atau teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala. Skala menurut Azwar (2010) adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal-hal yang ingin diketahui. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala *work engagement*.



1. Skala *Work Engagement*

Skala pertama yang digunakan penelitian ini adalah skala adaptasi dari skala *work engagement* milik Perdana (2014) yang mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) dengan dimensi *vigor* (curahan energi), *dedication* (merasa terlibat sangat kuat), dan *absorption* (selalu penuh konsentrasi dan serius). Skala *work engagement* terdiri dari 29 aitem dengan model skala *likert* dalam bentuk empat alternatif jawaban yakni dengan nilai 1 hingga 4, yang seluruhnya merupakan aitem *favourable*, ketentuan pemberian nilai memiliki ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Penentuan Nilai Skala

<i>Favorable</i>	Skor
Sangat Sesuai	4
Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Blue print skala *work engagement* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Blue Print Skala Work Engagement untuk Try Out

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem Favorable	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	A. Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan	1, 4, 7, 10, 13,	5
		B. Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja	16, 19, 23, 29	4
2.	<i>Dedication</i>	A. Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan antusiasme	2, 5, 8, 11, 14,	5
		B. Mengalami rasa inspirasi dan tantangan	17, 20, 25, 27	4
3.	<i>Absorption</i>	A. Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	3, 6, 9, 12, 15, 18,	6
		B. Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	21, 22, 24, 26, 28	5
Jumlah				29

2. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala kedua yang digunakan dalam penelitian adalah skala modifikasi dari skala gaya kepemimpinan transformasional milik Askacita (2012) yang mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1997) dengan dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 25 aitem dengan model skala *likert* dalam bentuk empat alternatif jawaban yakni dengan nilai 1 hingga 4, yang seluruhnya merupakan aitem *favorable*, ketentuan pemberian nilai sebagai berikut :

Tabel 3.3
Penentuan Nilai Skala

<i>Favorable</i>	Skor
Sangat Sesuai	4
Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

Blue print skala gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Try Out

No	Indikator	Pernyataan <i>Favorable</i>	Jumlah
1	<i>Idealized Influence</i>	2, 5, 8, 10, 11, 12, 17,	7
2	<i>Inspirational Motivation</i>	4, 6, 13, 18, 21, 24	6
3	<i>Intellectual Stimulation</i>	1, 3, 15, 20, 22, 25	6
4	<i>Individualised Consideration</i>	7, 9, 14, 16, 19, 23	6
	Jumlah		25

G. Uji Coba Alat Ukur (*Try Out*)

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian, maka harus dilakukan *try out* atau uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) guna mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini, uji coba dilakukan dengan cara yang sama pada penelitian namun subjeknya diganti menjadi karyawan PT. Srikandi inti lestari. Skala disebarkan kepada 30 subjek. Setelah skala terkumpul, peneliti melakukan pengujian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan komputerisasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 23 for windows*.

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2012). Sedangkan reliabilitas mengacu pada keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, dan kestabilan.

Menurut Azwar (2010), validitas berasal dari kata *validity* yang merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment* (Azwar, 2010). Pendapat professional dalam mengkaji validitas isi skala penelitian ini adalah pembimbing dan narasumber.

Untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur dianalisis dengan cara menggunakan korelasi *product moment pearson* (dalam Azwar, 2010) dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bantuan program SPSS 23 *for windows*, dengan cara menghubungkan skor tiap butir dengan skor totalnya.

Untuk menentukan aitem yang soheh dan gugur, peneliti mengacu kepada pendapat Azwar (2010), yang mengatakan apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar dari pada 0,25 dan jumlahnya melebihi aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka peneliti dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi yang tertinggi.

Tabel 3.5
Blue Print Skala Work Engagement valid dan gugur

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	Jumlah
			<i>Favorable</i>	
1.	<i>Vigor</i>	A. Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	1, 4, 7, 10, 13,	5
		B. Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja.	16, 19, 23, 29	4
2.	<i>Dedication</i>	A. Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan antusiasme.	2, 5, 8, 11, 14,	5
		B. Mengalami rasa inspirasi dan tantangan.	17, 20, 25, 27	4
3.	<i>Absorption</i>	A. Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	3, 6, 9, 12, 15, 18,	6
		B. Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	21, 22, 24, (26), 28	5
Jumlah				29

Keterangan: item yang di beri tanda kurung () berarti tidak valid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilihat dari tabel 3.5 di atas, diketahui bahwa sebanyak 1 aitem yang gugur karena memiliki koefisien dibawah 0,25. Oleh karna itu peneliti membuang 1 item tersebut dan tidak menggunakannya dalam penelitian, berikut dilihat dalam tabel 3.6 berikut ini :

Tabel 3.6
Blue Print Skala *Work Engagement* untuk Penelitian

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	Jumlah
			<i>Favorable</i>	
1.	Vigor	A. Memiliki curahan energi yang kuat serta keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.	1, 4, 7, 10, 13,	5
		B. Tekun dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja.	16, 19, 23, 26	4
2.	Dedication	A. Merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan antusiasme.	2, 5, 8, 11, 14,	5
		B. Mengalami rasa inspirasi dan tantangan.	17, 20, 25, 27	4
3.	Absorption	A. Memiliki konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	3, 6, 9, 12, 15, 18,	6
		B. Merasa kesulitan dalam memisahkan diri dan pekerjaan	21, 22, 24, 28	5
Jumlah				28

Setelah dilakukan seleksi aitem, maka aitem yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 28 aitem dengan rentan koefiesien korelasi antara 0,442-0,814. Selanjutnya peneliti menyusun kembali aitem sesuai urutannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN Suska Riau

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 3.7
Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Valid dan Gugur

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1	<i>Idealized Influence</i>	2, (5), 8, 10, (11), 12, 17,	7
2	<i>Inspirational Motivation</i>	(4), (6), (13),18,21,24	6
3	<i>Intellectual Stimulation</i>	1, 3, 15, 20,22,,25	6
4	<i>Individualiseed Consideration</i>	7, (9), 14, 16,19,23	6
Jumlah			25

Dilihat dari tabel 3.7 sebelumnya, dapat diketahui bahwa sebanyak 6 aitem yang gugur karena nilai koefisien korelasi di bawah 0,25. Oleh karna itu peneliti membuang sebanyak 6 aitem tersebut dan tidak menggunakannya dalam penelitian.

Tabel 3.8
Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Penelitian

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1	<i>Idealized Influence</i>	2, 8, 10, 12, 17,	5
2	<i>Inspirational Motivation</i>	18,5,4	3
3	<i>Intellectual Stimulation</i>	1, 3, 15, 6,13,11	6
4	<i>Individualiseed Consideration</i>	7,14, 16,9,19	5
Jumlah			19

Setelah dilakukan seleksi aitem, maka aitem yang digunakan dalam penelitian berjumlah 19 dengan rentang koefisien korelasi antara 0,272-0,732, selanjutnya peneliti menyusun kembali aitem sesuai urutannya.

2. Uji Reliabilitas

Azwar (2012) menjelaskan bahwa reliabilitas mampu menghasilkan data yang reliabel dan suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengetahui koefisien



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan komputerisasi *Statistical of Package for Social Sciences* (SPSS) 23.0 *for Windows*.

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang dari 0,00 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas dan begitu sebaliknya koefisien yang mendekati angka 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012).

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap aitem pada skala gaya kepemimpinan transformasional didapati nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,883 dan skala *work engagement* nilai koefisien reliabilitas 0,962. Dengan demikian, reliabilitas skala kedua dalam penelitian ini cukup baik karena nilainya mendekati 1,00.

H. Teknik Analisa Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson yaitu untuk mencari hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement*. Data yang diperoleh nantinya akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 23.00 *for Windows*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada karyawan PT. Mandau adista swatika, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional pada pimpinan, maka akan semakin tinggi *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional pada pemimpin, maka akan semakin rendah pula *work engagement* pada karyawan PT. Mandau adista swastika.

B. Saran

1. PT. Mandau Adista Swastika

Untuk mempertahankan *work engagement* pada karyawan PT. Mandau adista swastika, peneliti menyarankan kepada pimpinan agar terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan untuk tercipta sebuah perilaku yang mendorong karyawan selalu ikut terlibat dalam pekerjaan dan mewujudkan *work engagement* pada karyawan itu sendiri.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya menambah variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of human Resource management Practice*. United Kingdom: Kogan page
- Askacita (2012) Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai PT. Mandau Adista Swastika. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Riau.
- Asmalawati, Yuli & Aprilinda, Yudithia. (2018). Hubungan antara gaya kepemimpinan tranformasional dengan work engagement. *Prosiding Psikologi, Volume 4, No. 1*
- Astuti, N., L., P, Mimba, N., P., S., H dan Ratnadi, N., M., D (2016). Pengaruh work engagement pada kinerja bendahara pengeluaran dengan kepemimpinan tranformasional sebagai pemoderasi. *E-junal ekonomi dan bisnis universitas udayana, ISSN: 2337-3067. Vol, 5, No. 12*
- Azwar, Saifuddin. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____ (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A., Van Den Heuvel, M., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2007). *Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change*. In J.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New york: Psychology Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New york: Free Press.
- _____ (1990). Bass and stogdill's handbook of leadhership: theory, research, and managerial application. Third edition. New york: free press.
- _____ (1997). Does Transactional – Transformasional Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries. *Journal American Psychologist, 52: 130-139*
- _____ & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through tranformasional leadership. Thousand Oaks: Sage Publication
- Bass, Bernard M., Avolio, Bruce J., & Atwater, Leanne. 1996. The Transformational and Transactional Leadership of Men and Women. *Journal of Applied Psychology: an International Review. 5-34*.
- Chartered Institute of Personel and Development. (2006). *Reflection on Employee Engagement: Change Agenda*. London: CIPD (Online) Available: [http: / www. cipd.co.uk/ changeagendas](http://www.cipd.co.uk/changeagendas) (Juni 6, 2013)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

Development Dimensions International (DDI). (2005), *Whitepaper-Driving employee engagement*, diunduh dari www.ddiworld.com pada 6 Juni 2013.

Dewi., W, & Arianti, J. (2014) Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *work engagement* pada pegawai pelaksana perum perhutani kbm sarwil cepu. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.

Federman, Bard. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.

Hayati, Davood., Charkhabi, Morteza., & Naami, AbdolZahra. (2014). The relationship between transformastional leadership and work engagement in govermental hospitals nurses: A survey study. *Behavioral Science*, 3(25).

Hewitt Assosiate. (2008). *Leadership Opportunities: Increased Bottom Line Results Through Improve Staff Engagement*. Modul

Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi industri/Organisasi modern: psikologi penerapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industry dan organisasi*. Jakarta: Arcan

Kendra, Cherry . (2013). What is transformasional leadership ? how transformational leadership inspire About.com Guide.

Khan, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33 (4), 692 – 724

Lockwood, Nancy. R. (2005), *Employee engagement*, SHRM Research Briefly Stated, diunduh dari www.shrm.org pada 4 desember 2018.

_____ (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR Strtegic Role. SHRM Research Quarterly

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Andi Offset.

Maulana, Herdiyan & Verawati. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan: Studi pada PT. Pertamina (Persero). *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. Vol, 3(2), 47-52

Muenjohn, Nuttawuth & Armstrong, Anona. (2008. Evaluating the Structural Validity of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Capturing the Leadership Factors of Transformational-Transactional Leadership. *Journal of Contemporary Management Research*. Pages 3-14, Vol.4, No. 1, March 2008.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pawar, B.S., and Easman, K.K. (1997). The Nature and Implication of Contextual Influences on Transactional Leadership: A Conceptual Examination. *Academy of Management Review*, 22 (1): 80-109.
- Perdana, Azra. (2014). Perbedaan Work Engagement Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Pada Pegawai Pt.Sakti Bangun Kencana Rayeuk. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Riau.
- Perwitasari, Pramesthi, luh & Helmi, Avin, Fadilla. (2014). Peran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan : Analisis work engagement sebagai mediator. *Thesis*. Fakultas psikologi universitas gadjah mada: Yogyakarta
- Pmcounseling (2011). Sharing innovative Bussines research and practice what is transformasional leadership ? retrieved.
- Robinson, D., Perryman, S., dkk. 2004. *The Drivers of Employee Engagement Report 408*, Brington: Institute for Employment Studies.
- Robbins, P.S (2002). *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saks, Alan. Michael. (2006), *Antecedents and consequences of employee engagement*, *7Journal of Managerial Psychology*. 21, 600-619.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez- Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- _____, Bakker, A.B. (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Department of Psychology. Urecht University.
- _____, Martinez, I. (2002). Burnout and Engagement in University Student: A Cross National Study. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 33, h. 464-481
- _____, Taris, T. W., & Van Rhenen, W. 2008. Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three Of A Kind or Three Different Kinds of Employee Well 19 Being?. *Applied Psychology: An International Review*. Vol. 57, No 2 h.173-203.
- Schmidt, Ferguson.(2004). Workplace Well-Being in The Public Sector-A Review of The Literature and The Road A head. Public Service Human Resources Management agency of Canada. Ottawa: PSHRMA. (Online). (desember 8, 2018)
- Smythe, John. (2007). *The CEO (chief engagement Officer): Turning Hierarchy Upside down to drive performance*. England: Gower Publishing Company



Wellins, R.S., Benthall, P. and Phelps, M. (2006). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Development Dimensions International, Inc.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Wulandari, Purwanti, dan Aurik Gustomo, (2009). Analisis Pengaruh Total Returns Terhadap Tingkat Engagement Dosen Institut Teknologi Bandung. *ITB MANTEK*.

Wulandari, S., Nurtjahjanti, H. and Putra, N. A. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan work engagement pada karyawan PT. Dua kelinci Pati. *Jurnal universitas Diponegoro*. Pp, 1-10.

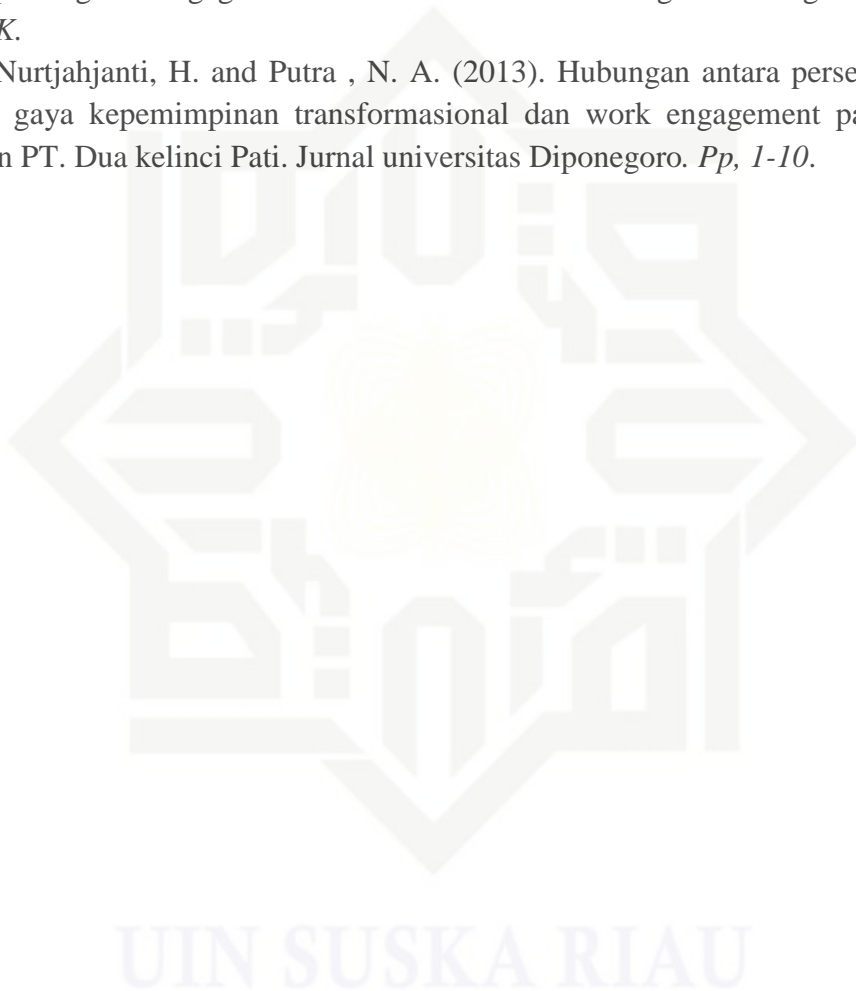
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LAMPIRAN A LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

VALIDASI ALAT UKUR GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

1. Definisi Operasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahan untuk meningkatkan kesadaran dari hal yang benar dan penting serta memotivasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi harapan yang mungkin terjadi demi kebaikan bersama, serta kesediaan mereka untuk mengambil risiko.

2. Skala yang Digunakan

- () Buat Sendiri
- () Terjemahan
- (✓) Modifikasi

3. Jumlah Pernyataan (Aitem)

25

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala gaya kepemimpinan transformasional terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- a. SS (Sangat Sesuai)
- b. S (Sesuai)
- c. TS (Tidak Sesuai)
- d. STS (Sangat Tidak Sesuai)

5. Penilaian Aitem

Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang ada di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi gaya kepemimpinan transformasional



yaitu: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.*

Saya mohon Bapak/Ibu memberikan penilaian berdasarkan kesesuaian antara pernyataan (aitem) dengan dimensi. Penilaian dilakukan dengan memilih relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR) pada kolom *checklist* (✓) yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Atasan saya berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan terpenting dari dirinya.

R

KR

TR

(✓) () ()

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan dimensi, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda ceklis pada kolom relevan (R). Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	No	Pernyataan	Keterangan		
			Relevan (R)	Kurang Relevan (KR)	Tidak Relevan (TR)
Idealized Influence	2	Atasan saya berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan terpenting dari dirinya (F)			
	5	Atasan saya membuat saya bangga kepada dirinya (F)			
	8	Atasan saya menetapkan akan pentingnya memiliki keinginan yang kuat terhadap suatu tujuan (F)			





UIN SUSKA RIAU

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang © Hak cipta milik UIN Suska Riau		10	Atasan saya bertindak melampaui kepentingan pribadinya demi kebaikan kelompok (F)			
		11	Atasan saya bertindak dengan cara yang dapat membuat saya hormat kepadanya (F)			
		12	Atasan saya mempertimbangkan konsekuensi-konsekuensi moral dan etis dari keputusannya (F)			
		17	Atasan saya memperlihatkan perasaan yang kuat dan yakin terhadap hal yang beliau kerjakan (F)			
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau <i>Inspirational Motivation</i>		4	Atasan saya berbicara dengan optimis tentang masa depan (F)			
		6	Atasan saya berbicara dengan antusias tentang hal yang ingin dicapai (F)			
		13	Atasan saya mengungkapkan dengan jelas sebuah visi masa depan kepada pegawainya (F)			
		18	Atasan saya mengungkapkan keyakinannya bahwa tujuan dapat dicapai (F)			
		21	Atasan saya meng-konsentrasikan			



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Intellectual Stimulation
Sultan Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		perhatiannya pada hal-hal yang berhubungan dengan kesalahan, keluhan, dan kegagalan yang dilakukan karyawannya (F)			
24		Atasan saya menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan dalam suatu misi bersama (F)			
1		Atasan saya kembali mengkritisi pemikiran yang telah disampaikan untuk mempertanyakan kesesuaian antara pemikiran itu dengan pekerjaan yang dilakukan (F)			
3		Atasan saya mencari pandangan yang berbeda ketika memecahkan masalah (F)			
15		Atasan saya membuat saya dapat melihat masalah dari berbagai sudut pandang (F)			
20		Atasan saya menyarankan cara-cara baru dalam mencari cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (F)			
22		Atasan saya mendiskusikan hal-hal spesifik			



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		yang bertanggung jawab untuk mencapai target (F)			
	25	Atasan saya menunjukkan bahwa masalah harus benar-benar serius dalam mengambil tindakan (F)			
<i>Individualized Consideration</i>	7	Atasan saya menghabiskan waktunya untuk mengajar dan membina karyawan (F)			
	9	Atasan saya memperlakukan saya sebagai seorang individu, bukan hanya sebagai anggota kelompok (F)			
	14	Atasan saya menganggap saya memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda dari orang lain (F)			
	16	Atasan saya membantu saya untuk mengembangkan potensi diri saya (F)			
	19	Atasan saya menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan dalam suatu misi bersama (F)			
	23	Atasan saya memiliki prinsip “Jika tidak rusak, jangan memperbaikinya”			

		(F)			
--	--	-----	--	--	--



Hak Cipta Ditangguhkan Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Penilaian :

- 1. Isi (Kesesuaian)
- 2. Bahasa
- 3. Jumlah Aitem



Pekanbaru, 9 Desember 2020

VALIDATOR

Ami Widyastuti, M.Psi., Psikolog

NIP 19820306 200901 2 006

VALIDASI ALAT UKUR

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

1. Definisi Operasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahan untuk meningkatkan kesadaran dari hal yang benar dan penting serta memotivasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi harapan yang mungkin terjadi demi kebaikan bersama, serta kesediaan mereka untuk mengambil risiko.

2. Skala yang Digunakan

- () Buat Sendiri
- () Terjemahan
- (✓) Modifikasi

3. Jumlah Pernyataan (Aitem) 25

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala gaya kepemimpinan transformasional terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- a. SS (Sangat Sesuai)
- b. S (Sesuai)
- c. TS (Tidak Sesuai)
- d. STS (Sangat Tidak Sesuai)

5. Penilaian Aitem

Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang ada di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi gaya kepemimpinan transformasional yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

Saya mohon Bapak/Ibu memberikan penilaian berdasarkan kesesuaian antara pernyataan (aitem) dengan dimensi. Penilaian dilakukan dengan memilih



relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR) pada kolom *checklist* (✓) yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Atasan saya berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan terpenting dari dirinya.

R KR TR

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan dimensi, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda ceklis pada kolom relevan (R). Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	No	Pernyataan	Keterangan		
			Relevan (R)	Kurang Relevan (KR)	Tidak Relevan (TR)
Idealized Influence	2	Atasan saya berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan terpenting dari dirinya (F)			
	5	Atasan saya membuat saya bangga kepada dirinya (F)			
	8	Atasan saya menetapkan akan pentingnya memiliki keinginan yang kuat terhadap suatu tujuan (F)			
	10	Atasan saya bertindak melampaui kepentingan pribadinya demi kebaikan kelompok (F)			
	11	Atasan saya bertindak dengan cara yang dapat			





UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		membuat saya hormat kepadanya (F)			
	12	Atasan saya mempertimbangkan konsekuensi-konsekuensi moral dan etis dari keputusannya (F)			
	17	Atasan saya memperlihatkan perasaan yang kuat dan yakin terhadap hal yang beliau kerjakan (F)			
<p><i>Inspirational Motivation</i></p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	4	Atasan saya berbicara dengan optimis tentang masa depan (F)			
	6	Atasan saya berbicara dengan antusias tentang hal yang ingin dicapai (F)			
	13	Atasan saya mengungkapkan dengan jelas sebuah visi masa depan kepada pegawainya (F)			
	18	Atasan saya mengungkapkan keyakinannya bahwa tujuan dapat dicapai (F)			
	21	Atasan saya meng-konsentrasikan perhatiannya pada hal-hal yang berhubungan dengan kesalahan, keluhan, dan kegagalan yang dilakukan karyawannya (F)			
	24	Atasan saya menekankan			



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Intellectual Stimulation*
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		pentingnya memiliki rasa kebersamaan dalam suatu misi bersama (F)			
1		Atasan saya kembali mengkritisi pemikiran yang telah disampaikan untuk mempertanyakan kesesuaian antara pemikiran itu dengan pekerjaan yang dilakukan (F)			
3		Atasan saya mencari pandangan yang berbeda ketika memecahkan masalah (F)			
15		Atasan saya membuat saya dapat melihat masalah dari berbagai sudut pandang (F)			
20		Atasan saya menyarankan cara-cara baru dalam mencari cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (F)			
22		Atasan saya mendiskusikan hal-hal spesifik yang bertanggung jawab untuk mencapai target (F)			
25		Atasan saya menunjukkan bahwa masalah harus benar-benar serius baru mengambil			



UIN SUSKA RIAU

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		tindakan (F)			
	7	Atasan saya menghabiskan waktunya untuk mengajar dan membina karyawan (F)			
	9	Atasan saya memperlakukan saya sebagai seorang individu, bukan hanya sebagai anggota kelompok (F)			
	14	Atasan saya menganggap saya memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda dari orang lain (F)			
	16	Atasan saya membantu saya untuk mengembangkan potensi diri saya (F)			
	19	Atasan saya menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan dalam suatu misi bersama (F)			
	23	Atasan saya memiliki prinsip “Jika tidak rusak, jangan memperbaikinya” (F)			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Individualized Consideration

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Penilaian :

1. Isi (Kesesuaian)



2. Bahasa

Hak cipta Diilanggi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Jumlah Aitem

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 12 Desember 2020

VALIDATOR

Linda Aryani, M,Si

NIP 19740212 200710 2 002

UIN SUSKA RIAU



VALIDASI ALAT UKUR *WORK ENGAGEMENT*

1. Definisi Operasional

Work engagement adalah perilaku keterlibatan pegawai secara penuh terhadap pekerjaan, termotivasi, serta menganggap penting segala pekerjaan di Dinas Penduduk dan Catatan Sipil.

2. Skala yang Digunakan

- () Buat Sendiri
- (✓) Adaptasi
- () Modifikasi

3. Jumlah Pernyataan (Aitem)

29

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala gaya kepemimpinan transformasional terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- a. SS (Sangat Sesuai)
- b. S (Sesuai)
- c. TS (Tidak Sesuai)
- d. STS (Sangat Tidak Sesuai)

5. Penilaian Aitem

Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang ada di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi *work engagement* yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Saya mohon Bapak/Ibu memberikan penilaian berdasarkan kesesuaian antara pernyataan (aitem) dengan dimensi. Penilaian dilakukan dengan memilih relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR) pada kolom *checklist* (✓) yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya

R
KR
TR

(✓) () ()

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan dimensi, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda ceklis pada kolom relevan (R). Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	No	Pernyataan	Keterangan		
			Relevan (R)	Kurang Relevan (KR)	Tidak Relevan (TR)
<i>Vigor</i>	1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya			
	4	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja			
	7	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja			
	10	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama			
	13	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah di pekerjaan saya			
	16	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun			





UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		menghadapi kesulitan			
19		Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat			
23		Dalam pekerjaan saya, saya merasa tabah secara mental karena perusahaan memberikan imbalan yang memadai			
29		Saya selalu bersemangat ketika perusahaan memberikan perintah kepada saya			
		<i>Dedication</i>			
2		Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti			
5		Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya			
8		Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya			
11		Saya bangga terhadap pekerjaan saya			
14		Bagi saya, pekerjaan saya menantang			
17		Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas			
20		Pekerjaan saya memberikan inspirasi atau ide baru sejalan dengan tanggung jawab yang saya pegang			
25		Saya bekerja secara kreatif demi			



UIN SUSKA RIAU

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Absorption

		kesuksesan perusahaan saya			
27		Saya senang menceritakan pekerjaan saya kepada teman-teman saya			
3		Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja			
6		Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain			
9		Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens			
12		Saya terlalu asyik dengan pekerjaan saya			
15		Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu			
18		Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya			
21		Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya			
22		Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh			
24		Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya			
26		Saya larut dalam pekerjaan saya, jadi tidak pernah bosan dengan pekerjaan saya			
28		Sangat sulit untuk melepaskan			

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

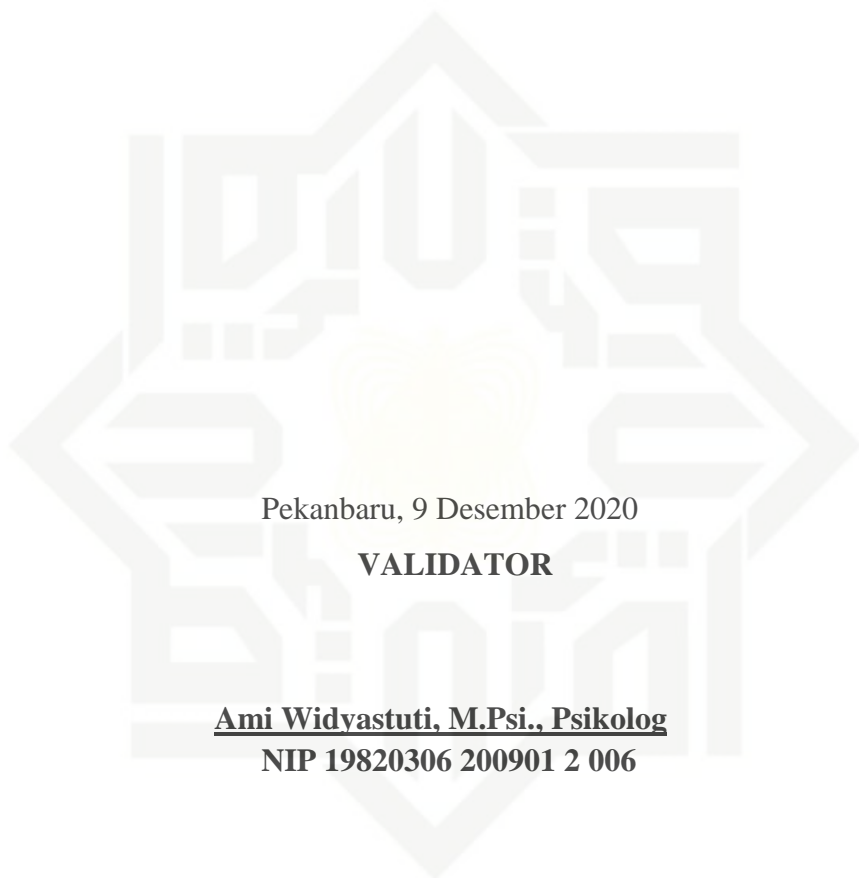
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		pekerjaan saya karena bekerja di perusahaan ini sangat mengasyikkan			
--	--	---	--	--	--



Penilaian :

- 1. Isi (Kesesuaian)
- 2. Bahasa
- 3. Jumlah Aitem



Pekanbaru, 9 Desember 2020

VALIDATOR

Ami Widyastuti, M.Psi., Psikolog
NIP 19820306 200901 2 006

UIN SUSKA RIAU

VALIDASI ALAT UKUR WORK ENGAGEMENT

1. Definisi Operasional

Work engagement adalah perilaku keterlibatan pegawai secara penuh terhadap pekerjaan, termotivasi, serta menganggap penting segala pekerjaan di Dinas Penduduk dan Catatan Sipil.

2. Skala yang Digunakan

-) Buat Sendiri
-) Adaptasi
-) Modifikasi

3. Jumlah Pernyataan (Aitem)

29

4. Format Respon

Format respon yang digunakan untuk mengisi skala gaya kepemimpinan transformasional terdiri 4 alternatif jawaban, yaitu :

- e. SS (Sangat Sesuai)
- f. S (Sesuai)
- g. TS (Tidak Sesuai)
- h. STS (Sangat Tidak Sesuai)

5. Penilaian Aitem

Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR)

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang ada di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi *work engagement* yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.



Saya mohon Bapak/Ibu memberikan penilaian berdasarkan kesesuaian antara pernyataan (aitem) dengan dimensi. Penilaian dilakukan dengan memilih relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR) pada kolom *checklist* (✓) yang telah disediakan.

Contoh menjawab :

Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya

R
KR
TR

(✓) () ()

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan dimensi, maka Bapak/Ibu dapat memberikan tanda ceklis pada kolom relevan (R). Demikian seterusnya untuk semua aitem yang tersedia.

Dimensi	No	Pernyataan	Keterangan		
			Relevan (R)	Kurang Relevan (KR)	Tidak Relevan (TR)
<i>Vigor</i>	1	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya			
	4	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja			
	7	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja			
	10	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama			
	13	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah di pekerjaan saya			
	16	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun			





UIN SUSKA RIAU

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		menghadapi kesulitan			
	19	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat			
	23	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tabah secara mental karena perusahaan memberikan imbalan yang memadai			
	29	Saya selalu bersemangat ketika perusahaan memberikan perintah kepada saya			
	<i>Dedication</i>	2	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti		
		5	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya		
		8	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya		
		11	Saya bangga terhadap pekerjaan saya		
		14	Bagi saya, pekerjaan saya menantang		
		17	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas		
		20	Pekerjaan saya memberikan inspirasi atau ide baru sejalan dengan tanggung jawab yang saya pegang		
		25	Saya bekerja secara kreatif demi		

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		kesuksesan perusahaan saya			
	27	Saya senang menceritakan pekerjaan saya kepada teman-teman saya			
<p><i>Absorption</i></p>	3	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja			
	6	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain			
	9	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens			
	12	Saya terlalu asyik dengan pekerjaan saya			
	15	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu			
	18	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya			
	21	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya			
	22	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh			
	24	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya			
	26	Saya larut dalam pekerjaan saya, jadi tidak pernah bosan dengan pekerjaan saya			
	28	Sangat sulit untuk melepaskan			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



	pekerjaan saya karena bekerja di perusahaan ini sangat mengasyikkan			
--	---	--	--	--

Penilaian :

1. Isi (Kesesuaian)

2. Bahasa

3. Jumlah Aitem

© Hapti milik UIN Suska Riau
 Diindungi Undang-undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - . Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - . Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 12 Desember 2020

VALIDATOR

Linda Aryani, M.Si

NIP 19740212 200710 2 002

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN B

SKALA *TRY OUT* PENELITIAN

DATA RESPONDEN

Nama / Inisial :
 Jenis Kepegawaian :
 Jenis Kelamin :
 Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Pada kesempatan ini saya memohon kesediaan saudara/saudari untuk menjawab kuesioner ini. Tidak ada jawaban benar atau salah untuk setiap pernyataan, karena jawaban yang saudara/saudari pilih adalah kondisi yang paling sesuai dengan diri saudara/saudari. Identitas dan jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan skripsi. Sebelum mengembalikan kuesioner dimohon untuk memeriksa kembali agar tidak ada yang terlewat.

Untuk pernyataan-pernyataan berikut ini, saudara/saudari dipersilahkan memberikan jawaban dengan menuliskan tanda ceklis (✓) pada kolom yang paling menggambarkan diri saudara/saudari. Adapun pilihan jawabannya adalah sebagai berikut :

SS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi anda
 S : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi anda
 TS : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi anda
 STS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

Contoh:

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa senang berada bekerja disini	✓			

SELAMAT MENGERJAKAN
Atas Kerjasamanya, Saya Ucapkan Terima Kasih

SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Atasan saya berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan terpenting dari dirinya				
2.	Atasan saya tidak membuat saya bangga kepada dirinya				
3.	Atasan saya menetapkan akan pentingnya memiliki keinginan yang kuat terhadap suatu tujuan				
4.	Atasan saya bertindak melampaui kepentingan pribadinya demi kebaikan kelompok				
5.	Atasan saya bertindak dengan cara yang dapat membuat saya hormat kepadanya				
6.	Atasan saya mempertimbangkan konsekuensi-konsekuensi moral dan etis dari keputusannya				
7.	Atasan saya memperlihatkan perasaan yang kuat dan yakin terhadap hal yang beliau kerjakan				
8.	Atasan saya berbicara dengan optimis tentang masa depan				
9.	Atasan saya berbicara dengan antusias tentang hal yang ingin dicapai				
10.	Atasan saya mengungkapkan dengan jelas sebuah visi masa depan kepada pegawainya				
11.	Atasan saya mengungkapkan keyakinannya bahwa tujuan dapat dicapai				
12.	Atasan saya meng-konsentrasikan perhatiannya pada hal-hal yang berhubungan dengan kesalahan, keluhan, dan kegagalan yang dilakukan karyawannya				
13.	Atasan saya menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan dalam suatu misi bersama				
14.	Atasan saya kembali mengkritisi pemikiran yang telah disampaikan untuk mempertanyakan kesesuaian antara pemikiran itu dengan pekerjaan yang dilakukan				
15.	Atasan saya mencari pandangan yang berbeda ketika memecahkan masalah				
16.	Atasan saya membuat saya dapat melihat masalah dari berbagai sudut pandang				
17.	Atasan saya menyarankan cara-cara baru dalam mencari cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan				
18.	Atasan saya mendiskusikan hal-hal spesifik yang bertanggung jawab untuk mencapai target				
19.	Atasan saya menunjukkan bahwa masalah harus benar-benar serius dalam mengambil tindakan				
20.	Atasan saya menghabiskan waktunya untuk mengajar dan membina karyawan				
21.	Atasan saya memperlakukan saya sebagai seorang individu, bukan hanya sebagai anggota kelompok				
22.	Atasan saya menganggap saya memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda dari orang lain				
23.	Atasan saya membantu saya untuk mengembangkan potensi diri saya				

24.	Atasan saya menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan dalam suatu misi bersama				
25.	Atasan saya memiliki prinsip “Jika tidak rusak, jangan memperbaikinya”				

SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya				
2.	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti				
3.	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja				
4.	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja				
5.	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya				
6.	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain				
7.	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja				
8.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya				
9.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens				
10.	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama				
11.	Saya bangga terhadap pekerjaan saya				
12.	Saya terlalu senang dengan pekerjaan saya				
13.	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah di pekerjaan saya				
14.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang				
15.	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu				
16.	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan				
17.	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas				
18.	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya				
19.	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat				
20.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi atau ide baru sejalan dengan tanggung jawab yang saya pegang				
21.	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya				
22.	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh				
23.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tabah secara mental karena perusahaan memberikan imbalan yang memadai				

24.	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya				
25.	Saya bekerja secara kreatif demi kesuksesan perusahaan saya				
26.	Saya larut dalam pekerjaan saya, jadi tidak pernah bosan dengan pekerjaan saya				
27.	Saya senang menceritakan pekerjaan saya kepada teman-teman saya				
28.	Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan saya karena bekerja di perusahaan ini sangat mengasyikkan				
29.	Saya selalu bersemangat ketika perusahaan memberikan perintah kepada saya				





LAMPIRAN C

DATA *TRY OUT* PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

1. Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan Transformasional

GAYA PENYIMPANAN TRANSNASIONAL

subjek	nomor item																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	71
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	80	
4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	78	
9	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	85	
10	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	80	
11	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	78	
12	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	80	
13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	85	
14	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	83	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
16	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	80	
17	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	90	
18	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	85	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	74	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	72	
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	79	
23	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	77	
24	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	88	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
26	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	78	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	79	
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	87	
30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	

Hak Cipta Ditanggung Untang-Untang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

2. Tabulasi Data Work Engagement

WORKSHEET

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	67
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	115
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	95
8	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
9	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	96
10	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	90
11	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	92
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	86
13	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	95
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	106
15	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
16	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	100
17	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
18	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	97
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
20	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
24	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	3	99
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
27	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	86
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	86

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islami[©]University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN D HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS



Uji Reliabilitas Dan Validitas Skala Try Out Gaya Kepemimpinan Transformasional

A. Analisis 1

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64,7000	31,597	,332	,878
VAR00002	64,7333	31,651	,345	,877
VAR00003	64,5333	31,913	,342	,877
VAR00005	64,5333	32,878	,213	,880
VAR00007	64,6333	31,620	,611	,871
VAR00008	64,6333	31,689	,380	,876
VAR00010	64,5000	32,190	,280	,879
VAR00011	64,5000	32,948	,187	,881
VAR00012	64,4000	31,972	,254	,881
VAR00014	64,5000	30,948	,593	,869
VAR00015	64,5333	30,602	,699	,867
VAR00016	64,4667	31,016	,555	,870
VAR00017	64,5333	31,292	,548	,871
VAR00018	64,5000	30,466	,514	,871
VAR00019	64,5000	30,328	,537	,871
VAR00020	64,5000	29,845	,703	,865
VAR00021	64,4333	29,909	,654	,867
VAR00022	64,4333	29,702	,691	,865
VAR00023	64,6333	30,309	,553	,870
VAR00024	64,5333	30,878	,533	,871
VAR00025	64,6000	30,041	,574	,869

Analisis 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58,2000	29,200	,357	,883
VAR00002	58,2333	29,151	,388	,881
VAR00003	58,0333	30,033	,272	,884
VAR00007	58,1333	29,568	,559	,877
VAR00008	58,1333	29,568	,356	,882
VAR00010	58,0000	29,931	,278	,884
VAR00012	57,9000	29,679	,258	,887
VAR00014	58,0000	28,759	,586	,875
VAR00015	58,0333	28,447	,688	,872
VAR00016	57,9667	28,723	,570	,875
VAR00017	58,0333	29,137	,531	,877
VAR00018	58,0000	28,207	,523	,876
VAR00019	58,0000	28,276	,511	,877
VAR00020	58,0000	27,517	,732	,869
VAR00021	57,9333	27,582	,681	,871
VAR00022	57,9333	27,444	,706	,870
VAR00023	58,1333	27,913	,588	,874
VAR00024	58,0333	28,585	,547	,876
VAR00025	58,1000	27,886	,568	,875

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji reliabilitas dan validitas skala try out *work engagement*

A. Analisis 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89,3000	95,528	,653	,955
VAR00002	89,3000	95,941	,607	,956
VAR00003	89,1667	95,661	,586	,956
VAR00004	89,3667	96,585	,583	,956
VAR00005	89,4000	93,972	,695	,955
VAR00006	89,3667	94,447	,564	,956
VAR00007	89,2667	93,513	,746	,954
VAR00008	89,2667	94,409	,658	,955
VAR00009	89,2333	93,840	,701	,955
VAR00010	89,4667	94,120	,743	,954
VAR00011	89,4000	94,524	,737	,955
VAR00012	89,4667	93,982	,667	,955
VAR00013	89,5000	95,293	,571	,956
VAR00014	89,3333	93,402	,797	,954
VAR00015	89,3333	95,333	,436	,958
VAR00016	89,5000	93,983	,698	,955
VAR00017	89,4667	94,947	,657	,955
VAR00018	89,4333	97,013	,608	,956
VAR00019	89,6000	94,041	,642	,955
VAR00020	89,5667	96,875	,750	,955
VAR00021	89,3333	93,333	,804	,954
VAR00022	89,5333	95,499	,682	,955
VAR00023	89,4000	94,041	,790	,954
VAR00024	89,4667	94,671	,809	,954
VAR00025	89,4000	94,869	,699	,955
VAR00026	89,6667	100,230	,071	,962
VAR00027	89,3667	93,620	,802	,954
VAR00028	89,4667	95,568	,700	,955
VAR00029	89,4333	94,323	,799	,954

B. Analisis 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86,3667	94,102	,654	,961
VAR00002	86,3667	94,447	,614	,961
VAR00003	86,2333	94,461	,563	,961
VAR00004	86,4333	95,220	,575	,961
VAR00005	86,4667	92,533	,698	,960
VAR00006	86,4333	92,944	,571	,962
VAR00007	86,3333	92,161	,740	,960
VAR00008	86,3333	92,989	,658	,961
VAR00009	86,3000	92,355	,708	,960
VAR00010	86,5333	92,740	,740	,960
VAR00011	86,4667	93,154	,732	,960
VAR00012	86,5333	92,395	,684	,960
VAR00013	86,5667	93,909	,567	,961
VAR00014	86,4000	91,903	,807	,959
VAR00015	86,4000	93,834	,442	,963
VAR00016	86,5667	92,599	,695	,960
VAR00017	86,5333	93,430	,667	,960
VAR00018	86,5000	95,707	,590	,961
VAR00019	86,6667	92,713	,634	,961
VAR00020	86,6333	95,413	,755	,960
VAR00021	86,4000	91,834	,814	,959
VAR00022	86,6000	94,110	,678	,960
VAR00023	86,4667	92,533	,801	,959
VAR00024	86,5333	93,154	,822	,959
VAR00025	86,4667	93,223	,724	,960
VAR00027	86,4333	92,185	,805	,959
VAR00028	86,5333	94,189	,695	,960
VAR00029	86,5000	93,017	,787	,960

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN E SKALA PENELITIAN

DATA RESPONDEN

Nama / Inisial :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Jenis Kelamin :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Pada kesempatan ini saya memohon kesediaan saudara/saudari untuk menjawab kuesioner ini. Tidak ada jawaban benar atau salah untuk setiap pernyataan, karena jawaban yang saudara/saudari pilih adalah kondisi yang paling sesuai dengan diri saudara/saudari. Identitas dan jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan skripsi. Sebelum mengembalikan kuesioner dimohon untuk memeriksa kembali agar tidak ada yang terlewat.

Untuk pernyataan-pernyataan berikut ini, saudara/saudari dipersilahkan memberikan jawaban dengan menuliskan tanda ceklis (✓) pada kolom yang paling menggambarkan diri saudara/saudari. Adapun pilihan jawabannya adalah sebagai berikut :

SS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi anda

S : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi anda

TS : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

STS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

Contoh:

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa senang berada bekerja disini	✓			

Atas Kerjasamanya, Saya Ucapkan Terima Kasih

SKALA. 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Atasan saya berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan terpenting dari dirinya				



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Atasan saya tidak membuat saya bangga kepada dirinya				
3.	Atasan saya menetapkan akan pentingnya memiliki keinginan yang kuat terhadap suatu tujuan				
4.	Atasan saya memperlihatkan perasaan yang kuat dan yakin terhadap hal yang beliau kerjakan				
5.	Atasan saya berbicara dengan optimis tentang masa depan				
6.	Atasan saya mengungkapkan dengan jelas sebuah visi masa depan kepada karyawannya				
7.	Atasan saya meng-konsentrasikan perhatiannya pada hal-hal yang berhubungan dengan kesalahan, keluhan, dan kegagalan yang dilakukan karyawannya				
8.	Atasan saya kembali mengkritisi pemikiran yang telah disampaikan untuk mempertanyakan kesesuaian antara pemikiran dengan pekerjaan yang dilakukan				
9.	Atasan saya mencari pandangan yang berbeda ketika memecahkan masalah.				
10.	Atasan saya membuat saya dapat melihat masalah dari berbagai sudut pandang				
11.	Atasan saya menyarankan cara-cara baru dalam mencari cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan				
12.	Atasan saya mendiskusikan hal-hal spesifik yang bertanggung jawab untuk mencapai target				
13.	Atasan saya menunjukkan bahwa masalah harus benar-benar serius dalam mengambil tindakan				
14.	Atasan saya menghabiskan waktunya untuk mengajar dan membina karyawan				
15.	Atasan saya memperlakukan saya sebagai seorang individu, bukan hanya sebagai anggota kelompok				
16.	Atasan saya menganggap saya memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda dari orang lain				
17.	Atasan saya membantu saya untuk mengembangkan potensi diri saya				
18.	Atasan saya menekankan pentingnya memiliki rasa kebersamaan dalam suatu misi bersama				
19.	Atasan saya memiliki prinsip "Jika tidak rusak, jangan memperbaikinya"				

SKALA. 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
----	------------	----	---	----	-----



1.	Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya				
2.	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti				
3.	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja				
4.	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja				
5.	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya				
6.	Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain				
7.	Saat bangun pagi, saya merasa bersemangat untuk bekerja				
8.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi kepada saya				
9.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens				
10.	Saya tahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama				
11.	Saya bangga terhadap pekerjaan saya				
12.	Saya terlalu senang dengan pekerjaan saya				
13.	Saya ulet dalam menyelesaikan masalah di pekerjaan saya				
14.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang				
15.	Saya hanyut dalam pekerjaan hingga lupa waktu				
16.	Saya terus berusaha mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan				
17.	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas				
18.	Saya sulit untuk bersikap cuek terhadap pekerjaan saya				
19.	Saya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama meskipun perusahaan memberikan waktu untuk beristirahat				
20.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi atau ide baru sejalan dengan tanggung jawab yang saya pegang				
21.	Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya				
22.	Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh				
23.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa tabah secara mental karena perusahaan memberikan imbalan yang memadai				
24.	Ketika konsentrasi bekerja saya melupakan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	semua yang ada di sekeliling saya				
25.	Saya bekerja secara kreatif demi kesuksesan perusahaan saya				
26.	Saya selalu bersemangat ketika perusahaan memberikan perintah kepada saya				
27.	Saya senang menceritakan pekerjaan saya kepada teman-teman saya				
28.	Sangat sulit untuk melepaskan pekerjaan saya karena bekerja di perusahaan ini sangat mengasyikkan				



LAMPIRAN F DATA PENELITIAN



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Tabulasi Data Penelitian *Work Engagement*

subleak	work engagement																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4
3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
5	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
6	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	1	4	3	3	4	2	3	4	
7	2	4	2	1	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	4	2	
8	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
9	2	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	
10	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
11	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	
12	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	68	
13	3	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	
14	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	
16	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	76	
17	2	3	2	2	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	
18	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
19	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	74	
20	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	75	
21	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	4	
22	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	84	
23	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	84	
24	1	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	72	
25	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	87	
26	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	71	
27	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	75	
28	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	76	
29	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	70	
30	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	
31	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	74	
32	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	81	
33	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	81	
34	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	78	
35	4	4	3	3	1	1	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	85	
36	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	78	
37	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	1	4	2	2	2	4	4	4	78	
38	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	77	
39	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	79	
40	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	1	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	76	
41	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	76	
42	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	82	
43	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	80	
44	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	78	
45	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	80	
46	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	81	
47	3	3	1	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	71	
48	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	4	80	
49	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	
50	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	78	
51	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	77	
52	1	2	1	1	3	3	2	1	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	75	
53	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
54	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	78	
55	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	82	
56	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	84	
57	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	84	
58	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



2. Tabulasi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Transformasional

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

no	gaya kepemimpinan transformasional																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	3	4
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4
3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4
5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
6	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4
7	4	2	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
10	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
11	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
12	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4
14	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
15	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4
17	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4
18	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4
19	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4
20	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4
21	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4
22	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4
23	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
24	2	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3
25	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	4
26	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4
29	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4
30	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4
31	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	3	3	4
32	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	3	4
33	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3
34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
35	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
38	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4
39	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3
40	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3
41	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
42	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4
43	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4
44	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
46	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4
47	1	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4
48	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
49	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4
50	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
51	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4
52	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	1	3	4	4	3	4
53	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
54	4	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	4
55	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
56	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4
57	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4
58	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4

Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN G

HASIL UJI NORMALITAS

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Al-Muhammad IV Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

1. Uji Normalitas *Work Engagement*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		WE
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78,0172
	Std. Deviation	5,60229
	Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		GKT
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,4828
	Std. Deviation	3,67658
	Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,199 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN H HASIL UJI LINEARITAS

1. Tabel Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
WE *	Between Groups (Combined)	662,018	14	47,287	1,804	,070



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

GKT	Linearity	161,286	1	161,286	6,154	,017
	Deviation	500,732	13	38,518	1,470	,169
	from					
	Linearity					
	Within Groups	1126,96	43	26,208		
		4				
	Total	1788,98	57			
		3				



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN I

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Product Moment Pearson

		Correlations	
		GKT	WE
GKT	Pearson Correlation	1	,300*
	Sig. (2-tailed)		,022
	N	58	58
WE	Pearson Correlation	,300*	1
	Sig. (2-tailed)	,022	
	N	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN J KATEGORISASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

We

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat rendah	4	6,8	6,9	6,9
rendah	10	16,9	17,2	24,1
sedang	23	39,0	39,7	63,8
tinggi	16	27,1	27,6	91,4
sangat tinggi	5	8,5	8,6	100,0
Total	58	98,3	100,0	
Total	58	100,0		

Statistics

we		
N	Valid	58
	Missing	0

Statistics

Gkt		
N	Valid	58
	Missing	0

Gkt

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat rendah	3	5,1	5,2	5,2
rendah	12	20,3	20,7	25,9



sedang	20	33,9	34,5	60,3
tinggi	20	33,9	34,5	94,8
sangat tinggi	3	5,1	5,2	100,0
Total	58	98,3	100,0	
Missing System	0	0		
Total	59	100,0		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Penulisan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

