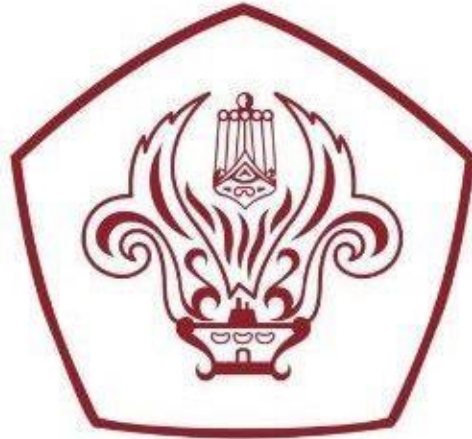


SKRIPSI
PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE
ENGAGEMENT PT INNA DAE IL



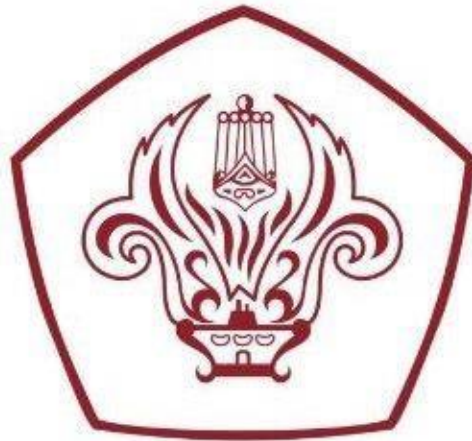
UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIBUAT OLEH:
DONAL ANDARTAMA (115180495)

SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI BISNIS UNIVERSITAS
TARUMANAGARA JAKARTA 2023/2024

SKRIPSI
PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE
ENGAGEMENT PT INNA DAE IL



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIBUAT OLEH:
DONAL ANDARTAMA (115180495)

SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI BISNIS UNIVERSITAS
TARUMANAGARA JAKARTA 2023/2024

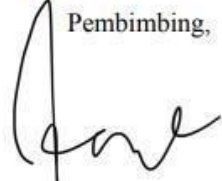
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DONAL ANDARTAMA
NIM : 115180495
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP, PROMOSI JABATAN, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. INNA DAE
II

Jakarta, 11 Dec 2023

Pembimbing,


I GEGE ADIPUTRA

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

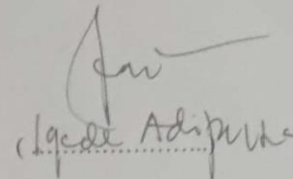
NAMA : DONAL ANDARTAMA
NIM : 115180495
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP, PROMOSI JABATAN, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN
PT. INNA DAE II.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : -
2. Anggota Penguji : -

Jakarta,

Pembimbing,


Iqbal Adiputra

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Donal Andartama

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180495

Program Studi : S1 Manajemen Bisnis

05/10/2005/1005 Tanjung



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 5 Januari 2024



Donal Andartama

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

ABSTRACT

- A. DONAL ANDARTAMA (115180495)
- B. *THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT OF PT INNA DAE IL*
- C. LKK
- D. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- E. *Abstract:* The purpose of this research is to examine the influence of transformational leadership, job promotions, organizational culture on employee engagement among PT employees. Inna Dae IL. Employee Engagement is an important asset for a company because employees are an important asset for a company because employees are the key to success for every company, there is no company that does not depend on the involvement of its employees therefore special attention is needed in increasing employee involvement in a company . The sample obtained was 65 respondents. Data processing uses Smart-PLS software. The research results show that transformational leadership and organizational culture have a positive effect on employee engagement. Job promotions do not have a significant effect on employee engagement.
- F. *Key Words : Transformational Leadership, Organizational Culture, Emoloyee Engagement*
- G. *41 References*
- H. I GEDE ADIPUTRA, Drs., M.M., Dr.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh transformational leadership, promosi jabatan, budaya organisasi terhadap employee engagement karyawan PT. Inna Dae IL. Employee Engagement merupakan aset penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan kunci sukses bagi setiap perusahaan, tidak ada perusahaan yang tidak bergantung pada keterlibatan karyawannya, oleh karena itu diperlukan perhatian khusus dalam meningkatkan employee engagement suatu perusahaan. Sampel yang diperoleh adalah 65 responden. Pengolahan data menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformational leadership dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap employee engagement. Promosi jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement.

Kata Kunci : Transformational Leadership, Budaya Organisasi, Employee Engagement

HALAMAN MOTO

Wake up to reality! Nothing ever goes as planned in this accursed world. The longer you live, the more you realize that the only things that truly exist in this reality are merely pain, suffering and futility.

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Orang tua dan saudara yang
saya cintai dan seluruh teman-
teman yang saya kasihi

KATA PENGANTAR

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan nikmat dan anugerah kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan lulus dari Universitas Tarumanagara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jakarta. “Pengaruh Transformational Leadership, Promosi Jabatan, dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan PT.Inna Dae IL” demikian judul artikel ini.

Pelaksanaan pembuatan karya tulis skripsi ini memakan waktu kuranglebih 5 bulan lamanya. Penyusunan karya tulis ini tidaklah mudah, tetapi dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak I GEDE ADIPUTRA, Drs., M.M., Dr selaku.dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama x perkuliahan berlangsung, dan tidak lupa juga kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.
5. Kepada seluruh anggota keluarga saya yang turut memberikan doa dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepada sahabat-sahabat saya ricko, stefanus, rizki, justin, marshel, kio, dan margon dalam menghibur saya Ketika saya merasa tertekan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Terima Kasih.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PERTANYAAN TIDAK PLAGIAT	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah	3
4. Rumusan Masalah	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI	6
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	13
C. KAITAN ANTAR VARIABEL	20
D. PENELITIAN YANG RELEVAN	27
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. DESAIN PENELITIAN	37
B. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	47
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	49
C. HASIL ANALISIS DATA	58
D. PEMBAHASAN	72
BAB V PENUTUP	76
A. KESIMPULAN	76

KETERBATASAN DAN SARAN	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	110
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	111

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Transformational Leadership	
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Promosi Jabatan	38
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	38
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Employee Engagement	40
Tabel 4.9 Hasil analisis convergent validity (Average Variance Extracted.....)	48
Tabel 4.10 Hasil Average Variance Extracted	
Tabel 4.11 Hasil Discriminant Validity (Cross Loadings).....	50
Tabel 4.12 Hasil Cronbach's Alpha	51
Tabel 4.13 Hasil Composite Reliability	52
Tabel 4.14 Hasil R2 Square	53
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Effect Size (F2)	53
Tabel 4.16 Hasil uji path coefficient	54
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Bootstrapping	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	
Gambar 4.1 Hasil Pengujian <i>Validity</i> dan <i>Reliability</i>	54
Gambar 4.2 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya organisasi yaitu sumber daya manusia yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Sumber Perkembangan tujuan perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sulitnya mengelola sumber daya manusia di sebuah perusahaan karena banyak faktor yang berperan, termasuk pekerja, pemimpin, dan lingkungan itu sendiri. Han et al. (2019) menyatakan bahwa kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan para pekerjanya, seperti membina lingkungan kerja yang positif, memiliki kepemimpinan yang efektif, dan memiliki budaya organisasi yang positif sehingga memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya, dapat dikaitkan dengan keberhasilan organisasi. organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki saja.

Berdasarkan database internasional, yang mencakup berbagai industri di Amerika Serikat, perusahaan-perusahaan ini memperkirakan bahwa sekitar 20% dari seluruh karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi dalam pekerjaan mereka, sementara 20% lainnya secara aktif dinyatakan memiliki keterikatan kerja yang rendah. . Sekitar 60% dari kelompok sisanya dinyatakan terlibat secara moderat (Attridge, 2009 dalam Schaufeli, 2012). keterlibatan kerja sendiri dapat diasumsikan sebagai sesuatu yang membuahkan hasil positif, baik pada tingkat individu (pertumbuhan dan perkembangan pribadi) maupun kualitas kerja pada tingkat organisasi (Bakker, 2009). Organisasi-organisasi ini percaya bahwa sekitar 20% dari seluruh karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, sementara 20% lainnya secara aktif menyatakan bahwa mereka memiliki tingkat keterlibatan kerja yang buruk, berdasarkan database besar di seluruh dunia yang mencakup berbagai sektor di Amerika Serikat. . Menurut Attridge (2009) dan Schaufeli (2012), 60% kelompok sisanya tergolong agak aktif. Keterlibatan kerja umumnya dianggap mempunyai hasil yang menguntungkan, baik bagi individu (pertumbuhan dan perkembangan pribadi) maupun perusahaan (kualitas kerja) (Bakker, 2009).

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja fisik, kognitif, dan emosional yang tinggi biasanya akan merasa bersemangat, berkomitmen untuk mencapai tujuan profesional mereka, dan sering kali terserap sepenuhnya dalam pekerjaan mereka (Bakker, Albrecht, dan Leiter, 2011). Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008), keterikatan kerja adalah keadaan mental bahagia yang terhubung dengan keadaan afektifmotivasi yang sejahtera dan dapat ditunjukkan dalam kemampuan untuk bertahan melalui tuntutan kerja. Keterlibatan kerja adalah prediktor yang sangat efektif terhadap hasil yang penting bagi orang, tim, dan organisasi, yang merupakan salah satu alasan mengapa gagasan ini sangat disukai (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, 2009).

Menurut Robbins (2002:279), budaya organisasi mengacu pada sistem keyakinan bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah jenis perspektif yang dimiliki, diterima secara implisit, dan digunakan oleh kelompok untuk membentuk bagaimana perasaan, pemikiran, dan respons terhadap keragaman lingkungannya (Kreitner & Kinicki, 2005:79). Suatu perilaku yang telah mampu, diyakini dan menjadi persepsi bersama dari seluruh pihak yang terlibat dalam organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi diartikan sebagai budaya organisasi berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi yang telah dibahas di atas. Hal inilah yang menjadi ciri khas perusahaan yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya.

Fisher & Robbins (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk membujuk orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang efektif memerlukan pengembangan hubungan interpersonal yang positif antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memberikan kepemimpinan untuk menumbuhkan rasa saling menghormati, percaya, membantu, dan kohesi. Specchia dkk. (2021) menggambarkan kepemimpinan sebagai keterampilan membujuk orang lain untuk mencapai potensi penuh mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, proyek, atau tujuan apa pun. Seorang pemimpin harus mampu merencanakan apa yang akan dilakukan, berpikir secara terorganisir dan metodis, serta memiliki pengalaman dan keahlian. Subhan (2012) menegaskan bahwa seseorang layak menyandang gelar pemimpin apabila mampu membimbing dan mengarahkan bawahannya menuju tujuan, visi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Semua karyawan akan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya jika seorang pemimpin dapat bersikap adil dan membimbing mereka menuju tujuan. Seorang pemimpin yang tidak memiliki kemampuan untuk menasihati dan mengarahkan anggota timnya serta menunjukkan perilaku yang tidak adil atau sewenang-wenang akan membuat karyawannya tidak nyaman bekerja di organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu karakteristik yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan (Tims, Bakker, dan Xanthopoulou, 2011). Seorang pemimpin yang inspiratif, memotivasi, dan memberikan perhatian pada kebutuhan khusus pengikutnya dan mendorong mereka untuk memikul tanggung jawab atas lingkungan kerja dan kesejahteraan mereka sendiri mungkin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka (Breevaart et al., 2014). Akibatnya, ketika pemimpin mereka menunjukkan kepemimpinan transformasional, bawahan mereka akan menunjukkan keterlibatan kerja (Tims, Bakker, dan Xanthopoulou, 2011). Waldman, Bass, dan Einstein (1987) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional akan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja bawahan dibandingkan jenis kepemimpinan lainnya. Bawahan dapat mencapai kinerja melebihi apa yang diharapkan atasannya dengan memberikan inspirasi dan meningkatkan rasa percaya diri dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional. Penting Lebih banyak tinjauan kinerja

tingkat tinggi yang diberikan kepada bawahan yang yakin bahwa pemimpin mereka transformatif dapat dilihat sebagai bukti dari hal ini.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk memberikan kontribusi penelitian dengan judul,

“PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT INNA DAE IL”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, Penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada. Ada pun beberapa masalah tersebut, antara lain sebagai berikut:

- a) Kurangnya kesadaran atasan mengenai pentingnya pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Engagement.
- b) Perusahaan tidak memberikan Promosi jabatan sehingga Employee Engagement menurun.
- c) Budaya organisasi di dalam Perusahaan masih belum sesuai dengan pengharapan karyawan.
- d) Kurangnya kesadaran diri pada karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.
- e) Karyawan seringkali merasa perusahaan tidak memberikan timbal balik yang sebanding dengan kerja keras/usaha yang sudah dikeluarkan karyawan.
- f) Karyawan memiliki kesadaran yang rendah terhadap pentingnya nilai-nilai dan aturan yang ada di dalam organisasi.
- g) Terdapat kelemahan dalam budaya organisasi dan etos kerja yang cukup rendah, namun hal tersebut tidak mengurangi kinerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup penelitian dan adanya keterbatasan waktu, maka peneliti akan melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas, maka pembahasan masalah yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat dua variabel independent yang akan diuji yaitu Transformational Leadership, Budaya Organisasi, dan satu variabel dependen yaitu Employee Engagement.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan PT INNA DAE IL.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang dibahas sebelumnya, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Employee Engagement karyawan PT INNA DAE IL?
2. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Employee Engagement PT INNA DAE IL?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diketahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisis pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Engagement karyawan PT INNA DAE IL

- b) Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement Karyawan PT INNA DAE IL

2. Manfaat

Adapun manfaat yang ingin dicapai peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu: a) Manfaat Empiris

Memajukan teori dan ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia termasuk keterlibatan kerja, dan menunjukkan dampak signifikan budaya organisasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan karyawan.

b) Manfaat Praktis

Secara nyata, diharapkan dapat memberi masukan kepada dunia usaha mengenai perumusan kebijakan dan penyelesaian beberapa masalah yang berkaitan dengan pengembangan karir, budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepemimpinan transformasional..

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. R., & Sunaryo, S. (n.d.). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21.
- Ahmed, S., Rahman, A., & Jaaffar, B. (n.d.). Influence of Employee Engagement on Employee Promotion Opportunity and Performance Relationship in Developing Context: Critical Evaluation with PLS-SEM Analysis Technique.
<https://www.researchgate.net/publication/318814773>
- Akbar, R. A., Psikologi, J., & Santi Budiani, M. (n.d.). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Laksmi Muslimah.
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (n.d.). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya.
In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Brenyah, R. S., & Darko, T. O. (2017). Organisational Culture and Employee Engagement within the Ghanaian Public Sector. *Review of Public Administration and Management*, 05(03).
<https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000233>
- Evelyn, A., & Kenyatta, J. (2015). The effects of transformational leadership on employee engagement: A survey of civil service in Kenya.

Issues in Business Management and Economics,
3(1), 9–16.

<https://doi.org/10.15739/IBME.2014.010>

Evelyn, D., & Hazel, G. (2015). EFFECTS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE ENGAGEMENT: THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT (IJM) IJM © I A E M E.

International Journal of Management, 6(2). www.jifactor.com

Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (n.d.). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. www.telkom.co.id

Hamdan. (n.d.). Importance Employee Engagement And Position Promotion On Employee Performance In Small And Medium Business Groups In Banten Province. International Journal Of Science. <http://ijstm.inarah.co.id>

Hasan, H., Astuti, S., Tri, W. A., & Iqbal, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. 23(4).

Jiony, M. M., Tanakinjal, G. H., Gom, D., & Sigantul, R. S. (2015). Understanding the Effect of Organizational Culture and Employee Engagement on Organizational Performance Using Organizational Communication as Mediator: A Conceptual

- Framework. American Journal of Economics, 2015(2), 128–134. <https://doi.org/10.5923/c.economics.201501.13>
- Kalia, N., & Verma, Y. S. (n.d.). ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT: AN INTERRELATIONSHIP STUDY IN HOSPITALITY INDUSTRY OF HIMACHAL PRADESH. www.tjprc.org
- Kristen Petra, U., Leung, J., Wijaya Program Manajemen Perhotelan, D., & Ekonomi, F. (n.d.). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RESTORAN IMPERIAL CHEF GALAXY MALL SURABAYA.
- Krog, A. (2014). The Relationship Between Organizational Culture and Work Engagement: A Multilevel Investigation.
- Lestari, A., Rijal, S., Prameswari, Y., Tjahyanto, T., & Budiman, D. (2023). The Effect of Position Promotion, Training, Leadership Style on Employee Career Development in One of the Start Up Companies Article Info ABSTRACT. In West Science Business and Management (Vol. 1, Issue 03).
- Musannip Efendi Siregar, Z., & Fitri Nasution, M. (n.d.). The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2170>
- Pamara, F., & Bayudhigantara, E. M. (n.d.). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND

ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARDS
EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH JOB
SATISFACTION AS INTERVENING
VARIABLE. 01(12), 2164–2179.

<https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i12.231>

Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work
Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset
Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*,
10(2), 232.

<https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>

Psikologi, N. J., & Psikologi, J. (n.d.). Hubungan antara
Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan
Work Engagement pada Pegawai HUBUNGAN
ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN WORK
ENGAGEMENT PADA PEGAWAI Umi
Anugerah
Izzati.

Puspita, N., Natsir Nugroho, M., & Banun, A. (2020). The
Influence of Organizational Culture and Work
Engagement Over

Employee Performance Mediated by Employee Loyalty. 4(5).

Puspita1 , A., Bjb, B., Barat, J., Pascasarjana, F., Sumber, M., &
Manusia, D. (n.d.). PENGARUH BUDAYA
ORGANISASI,

PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. BANK
X, TBK.

Rizza Akbar, M., & Psikologi, J. (2013). 0 JSIP 2 (1)
(2013) *Journal of Social and Industrial
Psychology* PENGARUH BUDAYA

ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE
ENGAGEMENT (STUDI PADA KARYAWAN
PT.PRIMATEXCO
INDONESIA DI BATANG) Info Artikel
_____ Sejarah Artikel: Diterima Agustus
2013 Disetujui September
2013 Dipublikasikan Oktober 2013.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>

Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. In International Journal of Science and Society (Vol. 3, Issue 1). <http://ijsoc.goacademica.com>

Seta, A. B. (2021). Effect of Position Promotion And Compensation on Work Motivation That Impact On Employee Performance at PT. Majamakmur Sukses Mandiri in Jakarta. In Pinisi Discretion Review (Vol. 5, Issue 1).

Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, 1(7), 840–846.
<https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>

YILng, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction

and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53–86.

<https://doi.org/10.1108/01437730910927106>

Robbins, S. P. (2003). *Essentials of Organizational Behavior* (7th Edition). In Prentice Hall (p. 320).
<http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=ce7013298256968f87d73c0251852d7f>

Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1552.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.

Marbawi, Lumbanraja, P., Nurbaity Lubis, A., & Siahaan, E. (2018). The influence of organizational culture, individual characteristics, and transformational leadership style on the job satisfaction and performance of employees in indonesia. *Quality - Access to Success*, 19(163), 43–46.

Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).

Kreitner, R. and Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.

Ivancevich, J.M., Konopaske and R., Matteson, M.T. (2008), *Organizational Behavior and Management*, 8th edn, McGrawHill, NY

Huang, C.-M., Hsu, P.-Y. and Chiau, W.-L. (2011), "Perceptions of the impact of chief executive leadership style on organizational performance through successful enterprise resource planning", *Social Behavior and Personality: An International Journal*, Vol. 39 No. 7, pp. 865-878.

Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sar Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1).

Ayu Putu Widani Sugianingrat, I., Rini Widyawati, S., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., Dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>

- Blau, F. D., & Devaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations*, 46(3), 511–550.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2007.00479.x>
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2008). *The Leadership Experience Fourth Edition*. In *Marketing Communications*.
- Datche, A. E., & Mukulu, E. (2015). The effects of transformational leadership on employee engagement: A survey of civil service in Kenya. *Journal issues ISSN*, 2350, 157X.
- Kark, R., & Shamir, B. (2013). The dual effect of transformational leadership: Priming relational and collective selves and further effects on followers. In *Transformational and charismatic leadership: The road Ahead 10th anniversary edition* (pp. 77-101). Emerald Group Publishing Limited.
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., ... & Purwanto, A. (2020). The effect of transformational leadership dimensions on job satisfaction and organizational commitment: case studies in private university Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158-184