

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMATIONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
STUDI KASUS DI DEPARTEMEN KESWA
RSPAD GATOT SOEBROTO**

Disusun Oleh:

NAMA : Didi Jahidi

NPM. : 1933072220



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PROGRAM DIPLOMA EMPAT/SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

TAHUN 2021

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : DIDI JAHIDI
NPM : 1933072220
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT STUDI KASUS DI
DEPARTEMEN KESWA RSPAD GATOT
SOEBROTO

Diterima dan disetujui untuk
dipertahankan

Jakarta, 29 Oktober 2021

Pembimbing,



Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Diploma
Empat/ Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN di Jakarta

pada tanggal 29 Oktober 2021



Ketua merangkap anggota,

(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

Sekretaris merangkap anggota,

(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA)

Anggota,

(Budi Fernando Tumanggor, S.S., MBA)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam tugas akhir ini :

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* (Studi Kasus di Dep Keswa RSPAD Gatot Soebroto)

Nama : Didi Jahidi

NIM : 1933072220

Program studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* studi kasus di Departemen Keswa RSPAD Gatot Soebroto”. merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 29 Oktober 2021

Penulis,



Didi Jahidi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement Studi Kasus di Departemen Keswa RSPAD Gatot Soebroto.

Adapun skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir dengan mata kuliah wajib lulus bagi mahasiswa pada semua Program Studi Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Proses penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik oleh penulis berkat bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

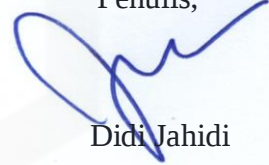
1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa diberikan kepada penulis;
2. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos., M.A., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh dan menyelesaikan studi;
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi;

4. Bapak/ibu Dosen pengajar selama masa perkuliahan berlangsung yang telah memberikan mata kuliah dan berbagai bimbingan;
5. Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Politeknik STIA LAN Jakarta atas bantuannya dalam kelancaran administrasi akademik selama studi dan Unit Perpustakaan yang selalu dengan ramah membantu dalam hal peminjaman buku dan literature lainnya;
6. Bapak Kolonel Ckm dr. Bagus Sulistyو Budhi, SpKJ., M.Kes selaku Kepala Departemen Keswa RSPAD GS yang telah memberikan ijin dan membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi;
7. Seluruh pegawai Departemen Keswa RSPAD Gatot Soebroto yang telah membantu dan memeberikan data dalam penelitian skripsi ini;
8. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan studi;
9. Isteri tercinta Galuh Dewi Darojatin, S.Pd yang turut memberikan kontribusi doa dan motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi;
10. Teman-teman mahasiswa Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang selalu membantu dan menemani penulis selama masa perkuliahan berlangsung;

Akhirnya penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar penulisan tesis ini dapat menjadi lebih baik.

Jakarta, Oktober 2021

Penulis,



Didi Jahidi

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

This study to explain and analyze the forces of influence of transformational leadership and job satisfaction to employee engagement, and know the most powerful variables affect employee engagement. Populasi research is 69 employees, samples taken from the entire population. Technique of collecting data using questionnaire instrument. The validity of the item item is tested by product moment person correlation, while the reliability coefficient is tested by Alpha Cronbach formula. A very strong relationship exists between organizational commitment and employee engagement. The effect of the two dependent variables on employee engagement is 43.5%. The remaining 56.5% is influenced by other variables not included in this study. Furthermore, partially there is no significant positive effect of transformational leadership on employee engagement and there is a positive effect of job satisfaction on employee engagement and simultaneously there is a significant positive joint effect between transformational leadership and job satisfaction on employee engagement.

Keywords: *transformational leadership, job satisfaction, and employee engagement.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menjelaskan dan menganalisis kekuatan pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*, serta mengetahui variabel yang paling kuat mempengaruhi *employee engagement*. Populasi penelitian adalah 69 orang pegawai, sampel diambil dari seluruh populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Validitas butir item diuji dengan korelasi product moment person, sedangkan koefisien reliabilitas diuji dengan rumus Alpha Cronbach. Hubungan sangat kuat terjadi antara kepuasan kerja dan *employee engagement*. Pengaruh kedua variabel Dependent terhadap *employee engagement* sebesar 43.5%. Sisanya sebesar 56.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Selanjutnya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement* dan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *employee engagement* dan secara simultan terdapat pengaruh bersama positif signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan *employee engagement*.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang Masalah.....	1
Identifikasi, Perumusan dan Pembatasan Masalah.....	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Perumusan Masalah	7
3. Pembatasan Masalah	7
B Maksud Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat dan Kegunaan Penelitian.....	8
2. Tujuan Penelitian.....	9
BAB II KERANGKA TEORI.....	10
A Landasan Teori	10
1. Gaya Kepemimpinan Transformational	10
2. Kepuasan Kerja	21
3. Employee Engagement	25
B Definisi Operasional, Variabel dan Indikator	29
C Penelitian Terdahulu	31

D	Kerangka Pemikiran	33
E	Hipotesis	35
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A	Metode Penelitian	36
1.	Variabel Penelitian	37
2.	Jenis dan Sumber Data	40
B	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	41
C	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	42
D	Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	44
1.	Uji Asumsi Klasik	44
a.	Uji Normalitas.....	44
b.	Uji Multikolinieritas.....	44
c.	Uji Heterokedastisitas	45
2.	Rancangan Analisis	
a.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
b.	Uji Koefisien Korelasi (R).....	46
c.	Analisis Determinasi (R^2).....	47
d.	Analisis Korelasi Antar Dimensi.....	47
3.	Uji Hipotesis	48
a.	Uji Signifikansi Parsial Uji (t).....	48
b.	Uji Signifikansi Simultan Uji (F)	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A	Deskripsi Perusahaan	52
1.	Sejarah RSPAD Gatot Soebroto	52
2.	Lingkup Bidang Usaha.....	53
3.	Sumber Daya.....	54
B	Hasil Penelitian	55

1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	56
2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	58
C	Hasil Uji Alat Ukur.....	58
1.	Uji Validitas.....	58
2.	Uji Realibilitas.....	61
D	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
1.	Hasil Uji Asumsi Normalitas.....	63
2.	Hasil Uji Multikolonieritas.....	64
3.	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	66
E	Rancangan Analisis.....	67
1.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
2.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69
3.	Uji Analisis Korelasi Berganda (R).....	70
4.	Uji Analisis Korelasi Antar Dimensi	70
F	Uji Hipotesis.....	72
1.	Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	72
2.	Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	73
BAB IV	KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A	Kesimpulan	75
B	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Pegawai RSPAD GS	3
Tabel 1.2	Persepsi Pegawai Dep Keswa RSPAD tentang Kepuasan Kerja	5
Tabel 2.1	Definisi Operasional	30
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1	Proporsi Jumlah Sampel	42
Tabel 3.2	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	46
Tabel 3.3	Matrik Koefisien Korelasi Antar Dimensi	48
Tabel 4.1	Jumlah Tenaga Medis, Paramedis dan Penunjang	55
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pegawai	58
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Tranformasional	59
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	60
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas Variabel	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolonieritas	64
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Korelasi Berganda (R)	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Matrik Korelasi Antar Dimensi	71
Tabel 4.15	Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	72
Tabel 4.16	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas	63
Gambar 4.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Tabulasi Responden
Lampiran 3	Analisis Asumsi Klasik dan Regresi
Lampiran 4	Karakteristik Responden
Lampiran 5	Korelasi Antar Dimensi
Lampiran 6	Realibilitas Data
Lampiran 7	Validitas Data

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia saat ini sudah mengarah ke human capital. Sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai fungsi penunjang (*supporting*), tetapi sebagai sumber kunci/aset keberhasilan suatu organisasi. Sebagai aset keberhasilan organisasi, maka diperlukan adanya keterikatan (*engagement*) pegawai sebagai sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, keterikatan pegawai lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja, serta merupakan pondasi stratejik yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan. Pegawai yang terikat akan termotivasi untuk meningkatkan produktifitasnya, mau menerima tantangan dan merasa pekerjaannya memberi makna bagi dirinya. Hal tersebut akan berdampak positif bagi kinerja pegawai, serta bagi produktifitas dan pertumbuhan organisasi. *Employee engagement* dapat memberikan perubahan bagi individu, tim maupun organisasi.

Masalah *employee engagement* pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian serius dalam perusahaan-perusahaan atau organisasi modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi

semata. Untuk itu perusahaan atau organisasi perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan *employee engagement* tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi organisasi. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam tergantung pada karakteristik organisasi masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karier yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Permasalahan dalam lingkup organisasi kerja yang sering dikaitkan dengan *Engagement* Pegawai pada organisasi adalah turnover dan absenteeisme sehingga salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan dan menekan turnover. *Engagement* dalam diri pegawai akan memberikan keuntungan bagi organisasi, seperti mendapat dukungan optimal dari para pegawai dan mengurangi ongkos dalam pemeliharaan SDM. Sehingga berdampak pada pengurangan kasus-kasus kemangkiran dan berkurangnya turnover.

Pegawai yang memiliki *Engagement* tinggi akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seseorang pegawai diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati.

Pegawai yang memiliki *Engagement* tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki *Engagement* yang tinggi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Secara kuantitatif terdapat indikasi penurunan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan tingkat absensi pegawai Departemen Keswa RSPAD Gatot Soebroto Jakarta pada tahun 2019 dari bulan Januari sampai bulan Desember yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai RSPAD Gatot Soebroto

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	HADIR	CUTI	IZIN	SAKIT	TANPA KET
Januari	69	63	2	3	0	1
Februari	69	61	3	4	1	0
Maret	69	67	0	2	0	0
April	69	65	1	1	2	0
Mei	69	65	0	3	0	1
Juni	69	66	1	1	1	0
Juli	69	65	0	2	2	0
Agustus	69	66	2	1	0	0
September	69	64	0	3	1	1
Oktober	69	64	3	1	1	0
Nopember	69	66	0	2	0	1
Desember	69	62	2	3	1	1

Sumber : Absensi Dep Keswa (tahun 2019)

Pemimpin dan manajemen memegang peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, karena salah satu yang mendasari faktor terbentuknya *engagement* adalah kualitas manajemen yang baik dan adanya perasaan pegawai untuk dihargai dan keterlibatannya didalam organisasi. Hal tersebut sangat penting bagi pemimpin agar peduli terhadap pegawainya, memperlakukan pegawai secara adil, memberi semangat dan informasi, serta membantu pegawai untuk berkembang melalui berbagai pelatihan. Peran seorang pemimpin dibutuhkan untuk dapat mempengaruhi dan mendorong

semangat, kegairahan, keamanan, kualitas kerja serta prestasi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan bisnisnya merupakan wujud dari kinerja yang baik, sebagai hasil dari berjalannya fungsi kepemimpinan yang kompeten..

Kepemimpinan juga akhir-akhir ini mulai menjadi sorotan dalam menilai suatu perkembangan organisasi. Terlebih, kepemimpinan dari seorang pemimpin organisasi dianggap menjadi titik perubahan dan sentral dalam organisasi, tak terkecuali di dalam rumah sakit. Perubahan dan dinamika pada industri kesehatan, cenderung fluktuatif dan mengalami perubahan yang cepat, serta menyoroti akan kebutuhan gaya executive leadership yang kuat. Hal ini dikarenakan industri kesehatan diperlukan kontrol yang tinggi dari pemimpin agar karyawan tidak melakukan kesalahan kerja dan menciptakan kepuasan terhadap pelanggan.

Dengan sebuah kepemimpinan yang dapat melibatkan dan memenuhi kebutuhan karyawan, diharapkan memotivasi karyawan untuk memaksimalkan potensi kerja mereka. Kesuksesan secara langsung dan pengoperasian suatu organisasi kesehatan tidak lepas dari sosok individu pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk memandu suatu organisasi yang kompleks dan beragam dalam hal ini di rumah sakit. Dalam manajemen rumah sakit, kehadiran sosok pemimpin yang inspirator diharapkan dapat menjadi pemecah kebuntuan dalam menghadapi berbagai permasalahan di industri kesehatan terutama pada pelayanan kesehatan. Dengan adanya pemimpin yang visioner dan melakukan kedekatan dengan karyawan dapat mendorong *employee engagement* (keterlibatan karyawan) sehingga mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Departemen Kesehatan Jiwa RSPAD Gatot Soebroto merupakan unit pelaksana di bidang pelayanan kesehatan jiwa dengan sumber daya manusia yang terdiri dari Dokter, Psikolog, Perawat, Staf penunjang dan tenaga lainnya berjumlah 93 personil. Selanjutnya berdasarkan data survey kepuasan kerja pada pegawai Departemen Kesehatan Jiwa RSPAD Gatot Soebroto di dapatkan data sebagai berikut :

Tabel 1.2
Persepsi Pegawai Departemen Keswa RSPAD Gatot Soebroto Tentang Kepuasan Kerja

Pernyataan Jawaban berdasarkan faktor-faktor	SP	P	TP	STP
Kerja Itu Sendiri	8,1%	55,1%	33,1%	3,7%
Upah	7,4%	41,2%	41,2%	10,3%
Karir	6,6%	42,6%	45,6%	5,1%
Kepemimpinan	4,4%	32,4%	55,9%	7,4%
Rekan Kerja	11,8%	72,1%	16,2%	0

Sumber : Survey Saat KKP

RSPAD Gatot Soebroto sebagai Rumah Sakit TNI AD dan sebagai Rumah Sakit rujukan tertinggi selain melayani Prajurit dan keluarganya juga memberikan pelayanan terhadap masyarakat umum. Dengan ditetapkannya RSPAD Gatot Soebroto sebagai Rumah Sakit berstandar Internasional, maka diperlukan kesiapan dan komitmen dari seluruh pegawai termasuk pegawai Departemen Kesehatan Jiwa mulai dari staf hingga jajaran manajemen atas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang excellent dan prima bagi prajurit TNI, keluarga dan masyarakat umum, serta memberikan kepuasan terhadap pelanggan, oleh karena itu dibutuhkan sebuah kepemimpinan yang dapat melibatkan dan memenuhi kebutuhan pegawai agar para pegawai termotivasi

untuk memaksimalkan potensi kerja mereka serta dapat mendorong terbentuknya *employee engagement*, sehingga para pegawai dapat bekerja lebih baik.

Berdasarkan masalah yang diuraikan diatas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Studi kasus pada pegawai Departemen Keswa RSPAD Gatot Soebroto*”

B. Identifikasi, Perumusan dan Batasan Masalah

1. Identifikasi masalah

Dari beberapa permasalahan yang muncul di atas, penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini :

- 1) Komitmen pegawai yang belum maksimal. Hal ini ditandai dengan masih adanya tindakan-tindakan pelanggaran disiplin serta adanya angka ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi.
- 2) Index kepuasan kerja pada pegawai RSPAD Gatot Soebroto yang masih rendah.
- 3) Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik dalam hal ini pelayanan kesehatan yang semakin meningkat.
- 4) Terjadi perubahan dampak dari rotasi pimpinan yang relative cepat.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan *transformational* berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Departemen Keswa RSPAD Gatot Soebroto.
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai RSPAD Gatot Soebroto.
- 3) Apakah kepemimpinan *transformational* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai RSPAD Gatot Soebroto.

3. Batasan Masalah

Dari berbagai faktor yang telah di jelaskan dalam latar belakang masalah menunjukkan berbagai kemungkinan yang diperkirakan memiliki keterkaitan satu sama lain. Agar penelitian yang dilakukan menjadi fokus kepada tujuan penelitian, maka penulis akan batasi hanya pada masalah Kepemimpinan *transformational* dan kepuasan kerja yang diduga berpengaruh terhadap *employee engagement* pegawai Departemen Keswa RSPAD Gatot Soebroto.

C. Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian

Maksud dan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data, fakta dan informasi yang akurat serta mengetahui pengaruh Kepemimpinan *transformational* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada pegawai Departemen Keswa RSPAD Gatot Soebroto.

1. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

a). Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.
- 2) Manfaat praktis yang ingin diperoleh dalam penelitian ini bagi berbagai pihak antara lain :
 - a) Bagi Instansi, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk pembuatan kebijakan dan perencanaan Sumber Daya Manusia selanjutnya dalam rangka pengembangan instansi secara menyeluruh. Serta untuk memperhatikan tingkat *engagement* pegawai melalui peningkatan pemberdayaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.
 - b) Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian dibidang manajemen.
 - c) Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan sebagai referensi atau kajian analisis penelitian lebih lanjut dan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang sama.

2. Tujuan Penelitian

- a) Diharapkan penelitian ini berguna menambah pemahaman dan wawasan bagi penulis dalam bidang sumber daya manusia, khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi siapa saja yang membutuhkan atau menginginkan untuk dikembangkan lebih baik lagi.
- c) Diharapkan penelitian ini berguna dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep dalam bidang manajemen sumber daya manusia untuk melengkapinya dengan faktor-faktor lain yang berhubungan dan belum diteliti lebih lanjut.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A