

PENGARUH *WITHDRAWAL BEHAVIOUR*, *INTRINSIC REWARDS* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA

TESIS

Oleh:

**ERIKA RAHMANATHANA
201620151002**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

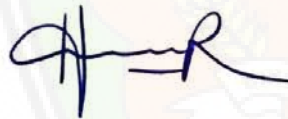
Judul Tesis : PENGARUH *WITHDRAWAL BEHAVIOUR*,
INTRINSIC REWARDS DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA

Nama Mahasiswa : Erika Rahmanthana
Nomor Pokok Mahasiswa : 201620151002
Program Studi/Fakultas : Magister Manajemen/Fakultas Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Lulus Ujian Tesis : 1 November 2019

Jakarta, 1 November 2019

MENYETUJUI

Pembimbing I



Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M.

NIDN: 0304116501

Pembimbing II



Dr. Hj. Beti Nurbaiti, S.T.P., M.E.

NIDN: 0314117307

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Dhian Tyas Unjari, S.E., M.M.

NIDN: 0309048102

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

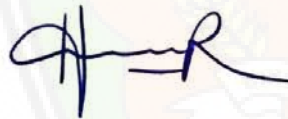
Judul Tesis : PENGARUH *WITHDRAWAL BEHAVIOUR*,
INTRINSIC REWARDS DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA

Nama Mahasiswa : Erika Rahmanthana
Nomor Pokok Mahasiswa : 201620151002
Program Studi/Fakultas : Magister Manajemen/Fakultas Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Lulus Ujian Tesis : 1 November 2019

Jakarta, 1 November 2019

MENYETUJUI

Pembimbing I



Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M.

NIDN: 0304116501

Pembimbing II



Dr. Hj. Beti Nurbaiti, S.T.P., M.E.

NIDN: 0314117307

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Dhian Tyas Unjari, S.E., M.M.

NIDN: 0309048102

LEMBAR PENGESAHAN

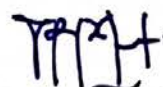
Judul Tesis : *PENGARUH WITHDRAWAL BEHAVIOUR, INTRINSIC REWARDS DAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA*

Nama Mahasiswa : Erika Rahmanthana
Nomor Pokok Mahasiswa : 201620151002
Program Studi/Fakultas : Magister Manajemen/Fakultas Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Lulus Ujian Tesis : 1 November 2019

Jakarta, 1 - 11 - 2019

Mengesahkan

Ketua Tim Penguji : Prof. Dr. Tri Widyastuti, S.E., A.k., M.M.
NIDN: 0323036401



Penguji I : Dr. Irma Setyawati, S.E., M.M.
NIDN: 0001106601



Penguji II : Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M.
NIDN: 0304116501



MENGETAHUI

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Dhian Tyas Untari, S.E., M.M.
NIDN: 0309048102

Dekan
Fakultas Ekonomi



Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, CA., CSRA., CMA., CACP.
NIDN: 0318107101

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Tesis Yang Berjudul

“Pengaruh *Withdrawal Behaviour*, *Intrinsic Rewards* dan *Transformational Leadership Style* Terhadap *Employee Engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.”

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan tesis ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan ijin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 21 September 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Erika Rahmantana

NPM: 201620151002

ABSTRAK

Adanya ketidaksesuaian antara *take home pay* dengan *out put* kinerja di Badan Kepegawaian Daerah adalah yang melatarbelakangi penelitian ini. *Out put* kerja yang tinggi berkaitan dengan tingkat *employee engagement* dalam organisasi. Adanya pengaruh tingkat *withdrawal behavior* yang tinggi, kurangnya *intrinsic rewards* dan *transformational leadership style* menjadikan *employee engagement* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta masih rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *withdrawal behavior*, *intrinsic rewards* dan *transformational leadership style* terhadap *employee engagement* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Jumlah populasi sebanyak 255 responden. Peneliti menggunakan *Analisis Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengetahui apakah terdapat serangkaian hubungan mempengaruhi *withdrawal behaviour*, *intrinsic rewards*, *transformational leadership* dan *employee engagement* atau sebaliknya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linier menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* dengan bantuan software Lisrel 8.8.

Uji kecocokan pada penelitian ini dilakukan terhadap koefisien-koefisien persamaan struktural dengan menspesifikasikan tingkat signifikansi tertentu. Dalam hal tingkat signifikansi adalah 0.05, maka nilai t dari persamaan struktural harus ≥ 1.96 . Sehingga, hipotesis penelitian diterima jika nilai absolut dari t (t -value) ≥ 1.96 , dan koefisien nilai t (baik positif atau negatif) sesuai hipotesis penelitian yang ada. Hasil penelitian ini terhadap ke-tiga hipotesis tersebut semua diterima.

Kata kunci: *withdrawal*, *intrinsic rewards*, *employee engagement*

ABSTRACT

There is a mismatch between take home pay and performance in the Regional Personnel Agency that is the background of this study. Out of work high associated with employee involvement in the organization. The influence of a high level of withdrawal behavior, the higher the intrinsic rewards and transformational leadership style that makes the involvement of employees in DKI Jakarta Provincial Civil Service Agency is still low.

This study aims to determine the effect of withdrawal behavior, intrinsic rewards and transformational leadership style on employee engagement in DKI Jakarta Provincial Civil Service Agency.

Total population of 255 respondents. Researchers use Structural Equation Modeling Analysis (SEM) to find out whether it is related to withdrawal behavior, intrinsic rewards, transformational leadership and employee involvement or vice versa. The analytical tool used in this study is a linear regression analysis tool using quantitative methods using Structural Equation Modeling with the help of Lisrel 8.8 software.

Suitability test in this study was carried out on the coefficients of structural equation by specifying a certain level of significance. In the case of a significance level of 0.05, the t value of the structural equation must be ≥ 1.96 . Accordingly, the hypothesis, the study was accepted, the absolute value of t (t-value) > 1.96 , and the coefficient of t value (either positive or negative) according to the existing research hypothesis. The results of this study of these three hypotheses are all accepted.

Key Word: withdrawal, intrinsic rewards, employee engagement

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh *Withdrawal Behaviour, Intrinsic Rewards Dan Transformational Leadership Style Terhadap Employee Engagement* Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta" dengan baik.

Terselesainya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan, diantaranya :

1. Bapak Dr. H. Bambang Karsono, S.H., M.M. selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Tri Widyastuti, S.E., A.k., M.M. selaku wakil Universitas Bhayangkara Jakarta.
3. Ibu Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, CA., CSRA., CMA., CACP selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Ibu Dr. Dhian Tyas Untari, SE., MM Ketua Program Studi Magister Manajemen.
5. Ibu Dr. Zahara Tussolcha Rony, S.Pd., MM selaku dosen pembimbing 1 yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan tesis ini.
6. Ibu Dr. Hj. Beti Nurbaiti, S.T.P., M.E selaku dosen pembimbing 2 yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan tesis ini.
7. Ibu Dr. Irma Setyawati, S.E., M.M yang telah berkenan untuk menguji dan memberikan masukan terhadap penelitian ini, dosen-dosen pengajar magister Fakultas Ekonomi dan teman-teman Magister Fakultas Ekonomi yang ada di Universitas Bahayangkara Jakarta Raya.
8. Suami sekaligus Imam Keluarga, Bapak Bayu Marta Kusuma, Kedua buah hati kami Faris Adam Kusuma dan Fawwaz Aslam Kusuma, Papah, Mamah, adik penulis, serta keluarga besar yang selalu mendoakan yang terbaik, mendukung dan memberikan semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu masukan berupa kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Bekasi, 2019



Erika Rahmantana

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR HALAMAN	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Employee Engagement	11
2.1.1.2 Elemen dari <i>Employee Engagement</i>	13
2.1.1.3 Model dari <i>Employee Engagement</i>	15
2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	18
2.1.1.5 Dampak <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dan Perusahaan	19
2.1.1.6 Dimensi Employee Engagement.....	21
2.1.2 <i>Withdrawal Behaviour</i>	21
2.1.2.1 Dimensi <i>Withdrawal Behaviour</i>	22
2.1.3 Intrinsic Rewards	25

2.1.3.1 Dimensi Intrinsic Rewards.....	26
2.1.4 Transformational Leadership.....	29
2.1.4.1 Dimensi <i>Transformational Leadership</i>	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Berpikir	45
2.3.1 Hubungan Antara <i>Withdrawal Behaviour</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	46
2.3.2 Hubungan <i>Intrinsic Reward</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	46
2.3.3 Hubungan <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	47
2.4 Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III.....	51
METODOLOGI PENELITIAN.....	51
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
3.2 Metode dan Desain Penelitian.....	51
3.3 Populasi dan sampling.....	55
3.3.1 Populasi.....	55
3.3.2 Sampel	55
3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	56
3.5. Operasional Variabel.....	57
3.6. Instrumen Penelitian.....	57
3.7 Teori <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	62
3.8. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	62
3.9 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> dan <i>Latent Variable Scores</i>	63
3.10 Uji Kecocokan.....	63
3.11 Kecocokan Keseluruhan Model (<i>overall model fit</i>) – GOFI.....	63
3.12 Kecocokan Model Pengukuran: <i>validitas dan reliabilitas</i>	64
3.13 Kecocokan model struktural.....	65
BAB IV	66
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	66
4.2 Hasil Analisa Uji Statistik Deskriptif Karakteristik Responden	68
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	72
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	73
4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
4.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status CPNS dan PNS.....	75
4.3 Analisa Hasil Uji Dengan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	76
4.3.1 Uji Model Pengukuran, Uji Kecocokan, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	77
4.4 Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA).....	88
4.5 Uji Model Struktural / Uji HIPOTESIS Penelitian	90
4.5.1 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh <i>Withdrawal Behaviour</i> (WITH) terhadap <i>Employee Engagement</i> (EE).....	92
4.5.2 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh <i>Intrinsic Rewards</i> (IR) terhadap <i>Employee Engagement</i> (EE).....	95
BAB V.....	102
KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1 Kesimpulan.....	102
5.2 Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	104

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Daftar Peraih BKN Awards Tahun 2017.....	2
Tabel 1.2	Data Keterlambatan Pegawai	5
Tabel 2.1	Building Blocks For The Instrinsic Rewards	27
Tabel 3.1	Data Populasi.....	55
Tabel 3.2	Instrument Penelitian	58
Tabel 3.3	Indikator Goodness of Fit Index (GOFI)	64
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden menurut Usia Responden	70
Tabel 4.3	Karakteristik Responden menurut Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan	72
Tabel 4.5	Karakteristik Responden menurut Jabatan	73
Tabel 4.6	Karakteristik Responden menurut lama bekerja	74
Tabel 4.7	Karakteristik Responden menurut Status CPNS dan PNS.....	75
Tabel 4.8	Uji Kecocokan Model WITH	78
Tabel 4.9	Uji Validitas dan Reliabilitas WITH	79
Tabel 4.10	Uji Kecocokan Model IR	81
Tabel 4.11	Uji Validitas dan Reliabilitas IR	82
Tabel 4.12	Uji Kecocokan Model TL	84
Tabel 4.13	Uji Validitas dan Reliabilitas TL	84
Tabel 4.14	Uji Kecocokan Model Employee Engagement (EE)	86
Tabel 4.15	Uji Validitas dan Reliabilitas EE	87
Tabel 4.16	Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA)	89
Tabel 4.17	Uji Kecocokan Model Pada Model Struktural Penelitian	91
Tabel 4.18	Hasil Uji Model Struktural / Uji Hipotesis Penelitian	92
Tabel 4.19	Tabel Nilai <i>Standardized Loading Factor</i> (SLF) WITH	92
Tabel 4.20	Tabel Nilai <i>Standardized Loading Factor</i> (SLF) IR	96
Tabel 4.21	Tabel Nilai <i>Standardized Loading Factor</i> (SLF) TL	99

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	<i>Model of the drivers of employee engagement</i>	16
Gambar 2.2	Empat Dimensi dalam <i>employee engagement</i> versi Gallup	16
Gambar 2.3	Model <i>Engagement</i> oleh Hewit	17
Gambar 2.4	Jenis <i>Psychological Withdrawal Behaviour</i> Dan <i>Physical Withdrawal Behaviour</i>	25
Gambar 2.5	Kerangka Berpikir	49
Gambar 2.6	Konstelasi Penelitian	50
Gambar 3.1	Diagram Alur Penelitian.....	54
Gambar 4.1	Susunan organisasi BKD	67
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	70
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	71
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan	72
Gambar 4.6	Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan.....	73
Gambar 4.7	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	74
Gambar 4.8	Karakteristik Responden berdasarkan Status CPNS dan PNS ...	75
Gambar 4.9	Path Diagram Output Lisrel Untuk Variabel Laten <i>Withdrawal Behaviour (WITH)</i>	78
Gambar 4.10	Path Diagram Output Lisrel Untuk Variabel Laten <i>Intrinsic Rewards (IR)</i>	81
Gambar 4.11	Path Diagram Output Lisrel Untuk Variabel Laten <i>Transformational Leadership (TL)</i>	83
Gambar 4.12	Path Diagram Output Lisrel Untuk Variabel Laten Employee Engagement (EE)	86
Gambar 4.13	Path Diagram Output Lisrel untuk uji Confirmatory Factor Analysis (CFA)	88
Gambar 4.14	Hasil Uji Model Struktural Penelitian (T-Value).....	90
Gambar 4.15	Hasil Uji Model Struktural Penelitian (Koefisien Standar) ...	91