

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA PT PEGADAIAN CABANG RAMPAL)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Gilang Windhu Aji

2020101603111607

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

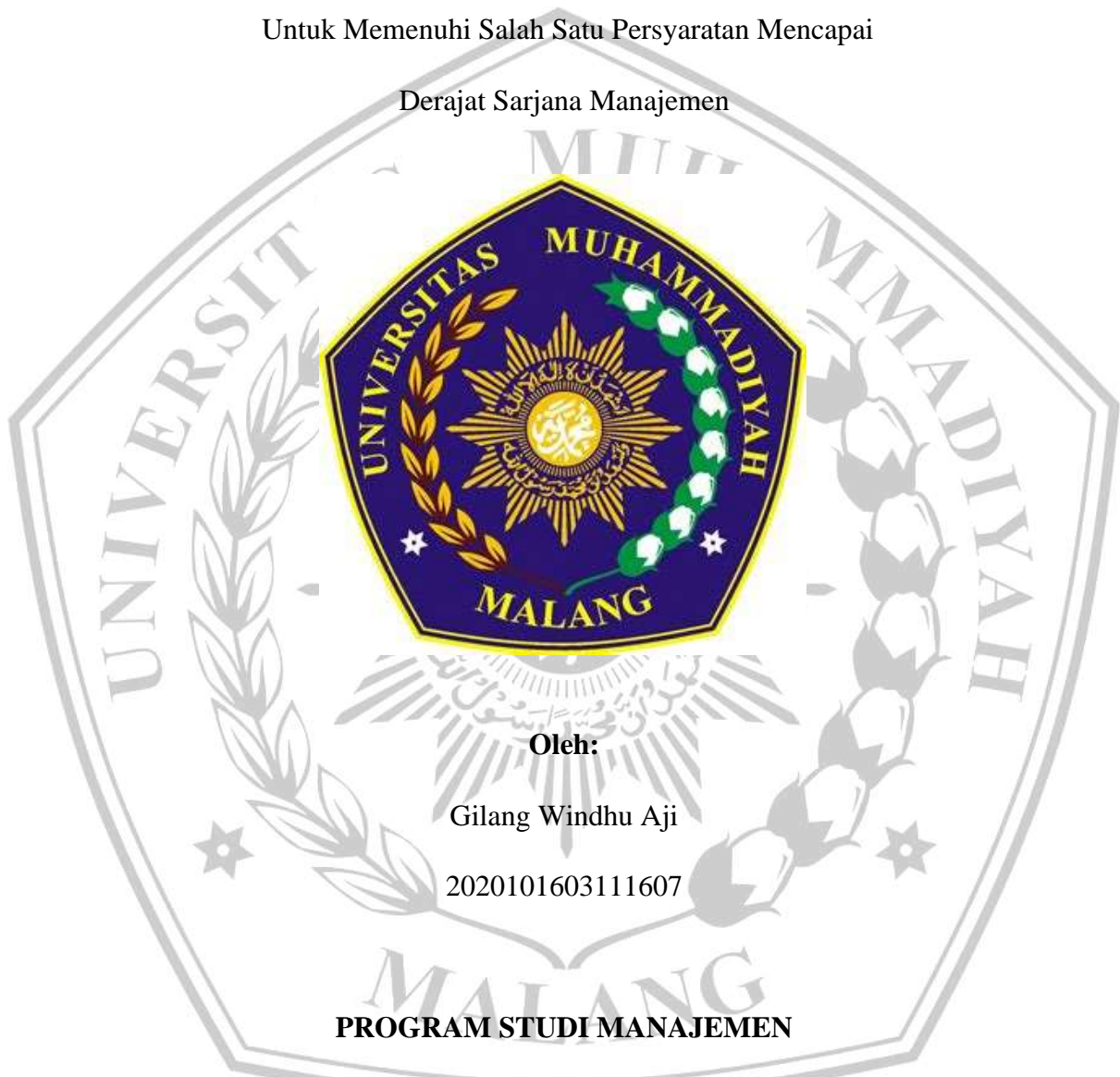
**2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA PT PEGADAIAN CABANG RAMPAL)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Gilang Windhu Aji

2020101603111607

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

# SKRIPSI

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Pegadaian cabang Rempal)

Oleh :

**Gilang Windhu Aji**  
202010160311607

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 09 Maret 2024

Pembimbing I,



**Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.**

Pembimbing II,



**Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

Ketua Jurusan,



**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Pegadaian cabang Rampal)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Gilang Windhu Aji**

NIM : **202010160311607**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 09 Maret 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : **Dra. Sandra Irawati, M.M.**

Penguji II : **Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.**

Penguji III : **Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.**

Penguji IV : **Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.**

1.   
2.   
3.   
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

Ketua Jurusan,



**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

**LEMBAR PERSETUJUAN  
SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING***

**(STUDI PADA PT PEGADAIAN CABANG RAMPAL)**

**Oleh:**

**Gilang Windhu Aji**

**202010160311607**



**Malang, 19 Februari 2024**

**Telah disetujui oleh:**

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M**

**Pembimbing II**



**Ratya Shafira A, S.AB., M.M.**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Gilang Windhu Aji

NIM : 202010160311607

Program Studi : Manajemen

E-mail : [gilangwaow0902@gmail.com](mailto:gilangwaow0902@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar dan hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya serta, bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE  
ENGAGEMENT WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE**

**(Study at PT Pegadaian Rampal)**

**Gilang Windhu Aji\*<sup>1</sup>, Bambang Widagdo\*<sup>2</sup>, Ratya Shafira\*<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>*Departement of Management, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia*

*Corresponding E-mail: gilangwaow0902@gmail.com*

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of transformational leadership style on employee performance and also includes the variable job satisfaction as an intervening variable. The research was conducted using a quantitative approach method with the type of explanatory research. The population used in the research were all employees who worked at Pegadaian Rampal branch. The samples taken were 38 people using a total sampling technique. Data collection and measurement techniques use questionnaires and Likert scales. Data analysis uses path analysis techniques and the Sobel test. The results of this research show that transformational leadership style has a significant effect on employee uncertainty and job satisfaction. Job satisfaction also has a significant effect on employee engagement. The results of this research also state that satisfaction is also able to mediate the relationship between transformational leadership style and employee continuity.*

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KETERIKATAN KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING***

**(Studi Pada PT Pegadaian Cabang Rampal)**

**Gilang Windhu Aji\*<sup>1</sup>, Bambang Widagdo\*<sup>2</sup>, Ratya Shafira\*<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

*Corresponding E-mail:* gilangwaow0902@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan dan juga menyertakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan yang bekerja di Pegadaian cabang Rampal, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 38 orang dengan menggunakan teknik *sampling total sampling*. Teknik pengumpulan dan pengukuran data menggunakan kuesioner dan skala likert. Analisis data menggunakan teknik analisis jalur dan uji *sobel*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa kepuasan juga mampu memediasi hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan.

Kata kunci: keterikatan karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji dan rasa Syukur saya panjatkan terhadap kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, serta sholawat dam salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" dapat terselesaikan.


Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dari berbagai pihak yang telah banyak membantu saya dalam kesulitan hingga kebuntuan. Saya sangat menyadari bahwasannya tulisan ini masih terdapat banyak kekurangan termasuk dalam hal pengetahuan dan pengalaman, sehingga pada kesempatan ini saya dengan hati yang tulus ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang selalu hadir didalam kehidupan saya dan selalu memberikan Petunjuk-Nya hingga proses penulisan skripsi ini selesai.
2. Orang tua dan keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk materil dan non-materil, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Prof. Dr. Nazarudin Malik. M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Prof. Hj. Idah Zuhroh, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.
6. Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi 1 saya yang selalu dapat meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya.
7. Ratya Shafira A, S.AB., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi 2 saya yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing saya serta memberikan arahan kepada saya jika saya merasa buntu.
8. Pimpinan cabang Pegadaian cabang Rampal yang telah berkenan memberikan izin kepada saya di lokasi penelitian.

9. Kepada semua teman-teman yang selalu menyemangati, mendukung, memotivasi saya dalam pengerjaan skripsi.

Semoga semua do'a, dukungan, dan ilmu yang telah diberikan menjadi keberkahan serta mendapat balasan dari Allah SWT. Saya berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Malang, 9 Maret 2024

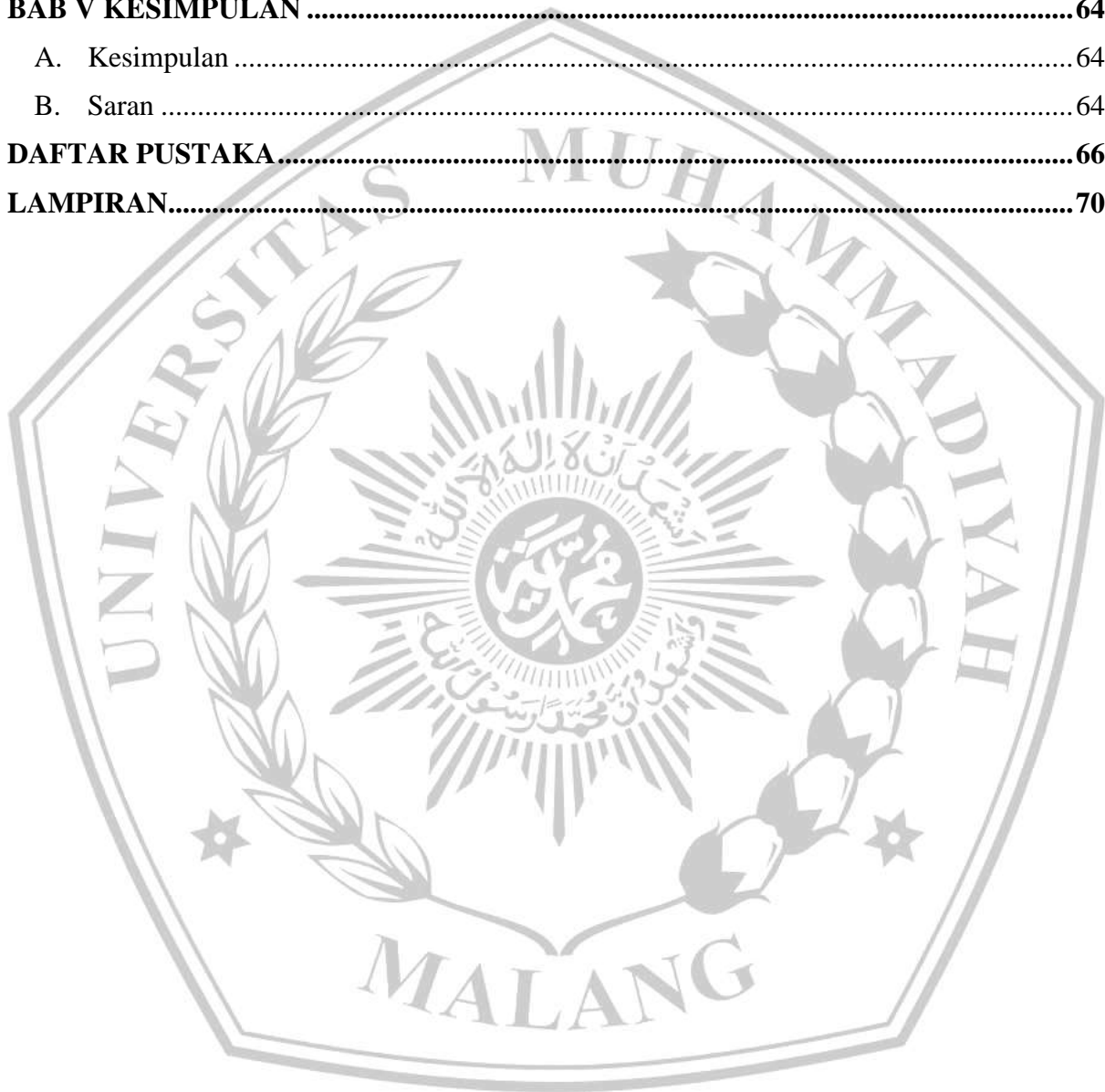
  
Gilang Windhu Aji



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	8
B. Tinjauan Teori.....	15
C. Hubungan Antara Variabel .....	25
D. Kerangka Berfikir .....	28
E. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Lokasi Penelitian.....	31
B. Jenis Penelitian.....	31
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	31
D. Definisi Operasional Variabel dan Alat Pengukuran.....	32
E. Jenis dan Sumber Data.....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen Penelitian.....	36
H. Uji Asumsi Klasik .....	37
I. Teknik Analisis Data.....	38
J. Uji Hipotesis .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	42
B. Gambar Karakteristik Responden .....	45
C. Hasil Uji Instrumen.....	48
D. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	50
E. Hasil Analisis Data .....	52
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Masa Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Rampal .....	4
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3. 1 Operasional Variabel .....	33
Tabel 3. 2 Bobot Penilaian Skala Likert .....	35
Tabel 3. 3 Rentang Skala .....	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	47
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reabilitas.....	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas .....	51
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Rentang Skala Keterikatan Karyawan.....	52
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Rentang Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	53
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Rentang Skala Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi.....	57
Tabel 4. 13 Hasil Perhitungan Pengaruh Secara tidak Langsung dan Pengaruh Total.....	58

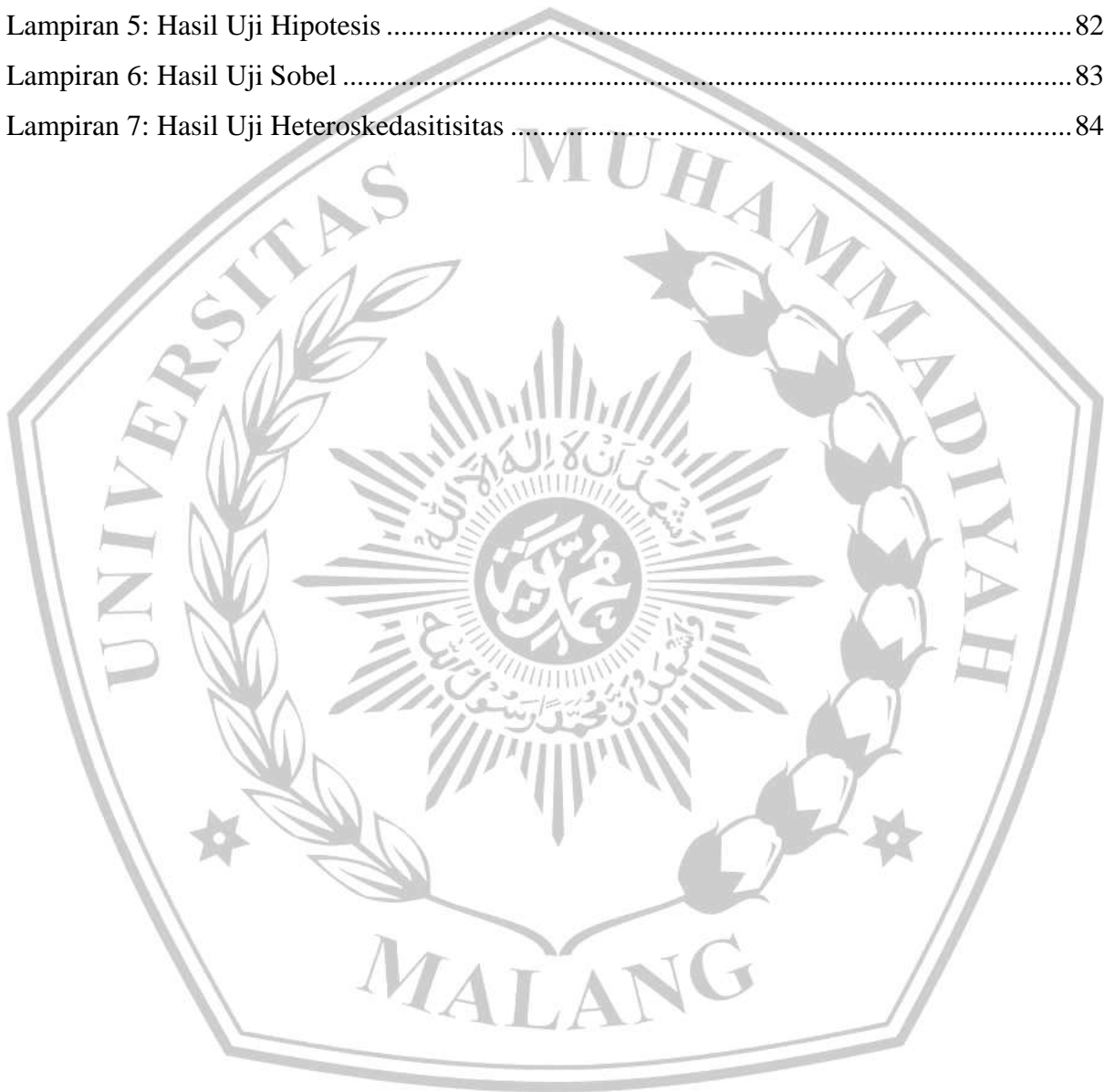
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3. 1 Analisis Jalur.....	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Pegadaian Cabang Rampal .....	43
Gambar 4. 2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	51
Gambar 4. 3 Hasil Uji Sobel.....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian .....	70
Lampiran 2: Hasil Distribusi Jawaban Responden .....	76
Lampiran 3: Hasil Uji Instrumen .....	78
Lampiran 4: Hasil Uji Asumsi Klasik.....	81
Lampiran 5: Hasil Uji Hipotesis .....	82
Lampiran 6: Hasil Uji Sobel .....	83
Lampiran 7: Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	84



## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A. Y. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi Oleh Kerja Tim (Studi Pada Generasi Milenial Di Indonesia). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 78–86.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program* (1st ed.). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1992). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond Bernard. *Journal of European Industrial Training*, 14(5), 21–27. [https://doi.org/10.1016/S0260-6917\(84\)80070-2](https://doi.org/10.1016/S0260-6917(84)80070-2)
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. In *Transformational Leadership: Second Edition* (2nd ed.). LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES. <https://www.taylorfrancis.com/books/9781135618896>
- Bratonov, C. (2020). The Impact of Leadership Styles on Employee Performance. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 2(1), 155–179.
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>
- Datche, E., & Mukulu, E. (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. <http://www.journalissues.org/IBME/http://dx.doi.org/10.15739/IBME.2014.010>
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2),



101–111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>

Enwereuzor, I. K., Ugwu, L. I., & Eze, O. A. (2018). How Transformational Leadership Influences Work Engagement Among Nurses: Does Person–Job Fit Matter? *Western Journal of Nursing Research*, 40(3), 346–366.

<https://doi.org/10.1177/0193945916682449>

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (xii). Univ. Diponegoro Press.

Hadinata, L. J. F., Surati, S., & Suparman, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(4), 393–406. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i4.476>

Herzberg, F. (1974). Motivation-Hygiene Profiles. *Frederick*, 18–29.

House, R. J., & Howell, J. M. (1992). Personality and charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 3(2), 81–108. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(92\)90028-E](https://doi.org/10.1016/1048-9843(92)90028-E)

Islam, Jamal, Mohajan, Haradhan, Datta, & Rajib. (2011). A study on job satisfaction and morale of commercial banks in Bangladesh. *International Journal of Economics and Research*, 152–172.

Jorge, & López-Zapata, E. (2019). Transformational Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction in Work Teams. *European Research Studies Journal*, XXII(Issue 3), 68–82. <https://doi.org/10.35808/ersj/1457>

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

<https://doi.org/10.5465/256287>

Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). Employee Engagement: A Literature Review. In *Management for Professionals* (Issue 1). Kingston University.

[https://doi.org/10.1007/978-3-642-54557-3\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-642-54557-3_5)

Lievens Pascal Van Geit Pol Coetsie, F. (1997). Identification of Transformational Leadership Qualities: An Examination of Potential Biases. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(4), 415–430.

<https://doi.org/10.1080/135943297399015>

- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based approach. In Organizational Behavior: An edivence-Based Approach. In *pearson education,Limited* (12th ed., Vol. 10, Issue Chapter 4). McGraw-Hill/Irwin.
- Maulana, H., & Verawati. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan: Studi Pada Pt. Pertamina (Persero). *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 3(2), 47–51.  
<https://doi.org/10.21009/jppp.032.01>
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2015). Job satisfaction? In *The Health service journal* (Vol. 101, Issue 5263). <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>
- Milhem, M., Muda, H., & Ahmed, K. (2019). The Effect of Perceived Transformational Leadership Style on Employee Engagement: The Mediating Effect of Leader's Emotional Intelligence. *Foundations of Management*, 11(1), 33–42.  
<https://doi.org/10.2478/fman-2019-0003>
- Omar, W. A. W. (2013). Transformational Leadership Style and Job Satisfaction Relationship: A Study of Structural Equation Modeling (SEM). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(2), 2222–6990.
- Pamara, F., & Bayudhirgantara, E. M. (2021). Transformational Leadership and Organizational Culture Towards Employee Engagement With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Jrssem*, 01(12), 2164–2179.
- Pratama, S. A. (2022). Literature Review The Effect of Leadership Style and Work Culture on Job Satisfaction and Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(5), 743–753.
- Raharjo, D. C., Witiastuti, R. S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja melalui Keadilan Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*, 5(4), 347–361. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.11701>
- Rauch, C. F., & Behling, O. (1984). Functionalism: Basis for an Alternate Approach to the Study of Leadership. In *Leaders and Managers* (Issue 1976). Pergamon Press Inc.  
<https://doi.org/10.1016/b978-0-08-030943-9.50012-7>
- Riduwan. (2013). *Dasar -Dasar Statitiska*. Alfabeta.

- Robbins, S. P., & Judge., T. A. (2019). Organizational Behavior. In *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education. <https://doi.org/10.4324/9780203385418>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.  
<https://doi.org/10.2307/3094827>
- Sarwono, J. (2011). Mengenal Path Analysis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2), 285–296.
- Schaeufeli, 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 OfHappiness Studies*, 3(10), 71–92. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Acta Medica Austriaca. Supplement*, 25, 293–315.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, ISBN: 979-8433-64-10. In *Alfabeta* (Issue 465).
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63.  
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai Private Higher Education Institutions. *Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68–81.

# THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (Study at PT Pegadaian Rampal)

## ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[repository.ub.ac.id](https://repository.ub.ac.id)  
Internet Source

3%

2

[eprints.upnyk.ac.id](https://eprints.upnyk.ac.id)  
Internet Source

2%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On