

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/ subjek Penelitian

Waroeng Spesial Sambal ini merupakan rumah makan yang menjadikan sambal sebagai menu utama yang disajikan. Waroeng SS memiliki kantor pusat dan gedung pelatihan di Jl. Kaliurang. Waroeng SS ini didirikan oleh Pak Yoyok yang pada saat itu merupakan mahasiswa teknik kimia UGM. Berawal dari hobi memasak dan kesukaannya pada cita rasa pedas akhirnya pak Yoyok pun memulai usahanya dengan bermodalkan 900 ribu dengan dibantu oleh beberapa rekannya.

Waroeng yang pertama kali didirikan adalah warung bertenda sederhana yang berlokasi di Jl. Kaliurang sebelah barat Graha Sabha Pramana UGM pada tanggal 20 Agustus 2002. Pada awalnya waroeng SS hanya merekrut 6 karyawannya dengan juru masak yang masih ditangani oleh pak Yoyok sendiri. Pada perkembangannya waroeng SS yang pertama memiliki prospek yang sangat bagus sehingga kurang dari tiga bulan waroeng SS kedua berdiri di Condong Catur sehingga waroeng SS pun memperluas cabangnya di Yogyakarta. Cabang waroeng SS yang di Yogyakarta sendiri memiliki 16 cabang. Hingga saat ini perkembangan dan perluasan cabang terus dilakukan oleh perusahaan hingga memiliki kurang lebih 130 cabang yang tersebar diseluruh Indonesia dengan jumlah karyawan kurang lebih 4000 karyawan (data tahun 2002-2016).

Cita cita waroeng SS di awal berdirinya adalah ingin menjadi saluran rejeki yang bermanfaat untuk keluarganya, karenanya waroeng SS senantiasa dirawat dengan penuh ketekunan, kerja keras, keikhlasana dan kejujuran. Meramu, mengulek dan memasak untuk hasil yang tidak sekedar enak tapi juga mengesankan, melayani dengan ketulusan hati dan keramahan serta menjaga agar warung selalu bersih, rapi dan indah adalah bagian dari kekuatan bertumbuh kembangnya waroeng SS. Komunikasi untuk menumbuhkan sikap saling pengertian antar anggota keluarganya diharapkan dapat memperkokoh rasa kebersamaan untuk memiliki waroeng SS sebagai saluran rejeki bersama.

Visi dan misi waroeng SS adalah mensejahterakan keluarga besar waroeng SS baik lingkup internal maupun eksternal seperti karyawan, pelanggan, supplier dan kemitraan.

Dalam penelitian ini dari populasi yaitu 16 cabang waroeng SS Yogyakarta didapatkan hasil yaitu empat cabang waroeng SS cabang Yogyakarta dengan pengambilan sampel secara *simple random sampling*. Adapun cabang waroeng SS yang sudah dipilih secara acak dan semua karyawan diempat cabang yang akan dijadikan responden penelitian ini yaitu:

Tabel 4.1. profil empat cabang waroeng SS

No.	Cabang	Jumlah karyawan
1.	Perjuangan	17 karyawan
2.	Kyai Mojo	36 karyawan
3.	Samirono	46 karyawan
4.	Monjali	37 karyawan
Jumlah		136 karyawan

Sumber: Lampiran 2 Data Karakteristik Responden

B. Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan peneliti secara langsung dari hasil kegiatan peneliti dilapangan. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang terkait dengan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan *employee engagement*. Data didapatkan langsung melalui penyebaran kuesioner yang akan diisi oleh responden dan pengambilan data dilakukan dengan menemui responden secara langsung untuk membagikan kuesioner yang akan diisi. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada empat cabang waroeng SS dengan jumlah 136 karyawan. Dari hasil pengumpulan kuesioner maka didapatkan hasil:

Tabel 4.2. Hasil Pengumpulan Data

NO.	Cabang	Kuesioner yang dibagikan	Kuesioner yang kembali
1.	Perjuangan	17 kuesioner	17 kuesioner
2.	Kyai Mojo	36 kuesioner	22 kuesioner
3.	Samirono	46 kuesioner	32 kuesioner
4.	Monjali	37 kuesioner	37 kuesioner
Jumlah		136 kuesioner	108 kuesioner

Kuesioner yang dibagikan	136 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	108 kuesioner
Kuesioner yang rusak	2 kuesioner
Kuesioner yang digunakan	106 kuesioner
Response rate	77,9%

Lampiran 2 Hasil Pengumpulan Data

C. Deskripsi Responden

Populasi pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu *simple random sampling* sehingga sampel yang keluar secara

acak adalah empat cabang waroeng SS Yogyakarta dari 16 cabang waroeng SS yang ada di Yogyakarta dan seluruh jumlah karyawan di empat cabang waroeng SS ini dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Karyawan diempat cabang waroeng SS berjumlah 136 karyawan maka peneliti menyebar kuesioner sesuai jumlah seluruh karyawan diempat cabang waroeng SS Yogyakarta yaitu 136 kuesioner. Pada pengumpulan data yang terkumpul adalah 108 kuesioner dan ada 2 kuesioner yang rusak karena tidak di isi pada variabel tertentu sehingga kuesioner yang digunakan adalah 106 kuesioner. Berikut adalah profil dari 106 responden yaitu karyawan empat cabang waroeng SS :

Tabel 4.3. Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah Responden	Presentase	Jumlah
Jenis kelamin	Laki laki	57	53,8%	100%
	perempuan	49	46,2%	
Usia	<25 th	61	57,5%	100%
	25-35 th	43	40,6%	
	36-45 th	2	1,8%	
Lama bekerja	<1 th	12	11,3%	100%
	1 s.d 5 th	65	61,3%	
	5-10 th	29	27,3%	
	>10 tahun	Tidak ada	-	

Sumber: Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

D. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini dapat dilakukan dengan menggunakan penyajian data seperti tabel biasa, grafik maupun diagram lingkaran dan lain lain. Dalam penjelasan kelompok melalui mean, modus dan variasi kelompok

melalui rentang dan simpangan baku yaitu menggambarkan kondisi nyata dari kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan *employee engagement*. Pengukuran jawaban responden dari kuesioner yang sudah disebarkan maka pengukuran dalam penelitian ini menggunakan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4.4. Interpretasi Dari Nilai Kelas-Kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran 4 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel intrepetasi dari nilai kelas kelas interval di atas dapat digunakan sebagai acuan untuk hasil statistik deskriptif terhadap rata rata dari masing masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini, adapun hasil dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional *Owner*

Item pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
KTO1	106	2	5	3.51	Tinggi
KTO2	106	2	5	3.58	Tinggi
KTO3	106	2	5	3.59	Tinggi
KTO4	106	2	5	3.56	Tinggi
KTO5	106	2	5	3.59	Tinggi
KTO6	106	2	5	3.58	Tinggi
KTO7	106	2	5	3.58	Tinggi
KTO8	106	2	5	3.60	Tinggi
KTO10	106	2	5	3.58	Tinggi
KTO9	106	2	5	3.67	Tinggi
Rata rata	106			3,58	Tinggi

Sumber: Lampiran 4 Analisis Statistik Deskriptif

Pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini pada variabel kepemimpinan transformasional owner yaitu memiliki rata rata yaitu 3,58 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional owner adalah tinggi karena berada diantara 3,40 - 4,19.

Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager*

Item pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
KTBM1	106	1	5	3.39	Sedang
KTBM2	106	2	5	3.56	Tinggi
KTBM3	106	1	5	3.46	Tinggi
KTBM4	106	2	5	3.56	Tinggi
KTBM5	106	2	5	3.49	Tinggi
KTBM6	106	1	5	3.53	Tinggi
KTBM7	106	2	5	3.49	Tinggi
KTBM9	106	2	5	3.79	Tinggi
KTBM10	106	2	5	3.50	Tinggi
KTBM8	106	2	5	3.58	Tinggi
Rata rata	106			3,54	Tinggi

Sumber: Lampiran 4 Analisis Statistik Deskriptif

Pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap item pertanyaan pada variabel kepemimpinan transformasional *branch manager*. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini pada variabel kepemimpinan transformasional *branch manager* yang memiliki rata rata yaitu 3,54 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional *branch manager* adalah tinggi karena berada diantara 3,40 - 4,19.

Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

Item pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
MI1	106	2	5	3,69	Tinggi
MI2	106	2	5	3,73	Tinggi
MI3	106	2	5	3,65	Tinggi
MI4	106	2	5	3,63	Tinggi
MI5	106	2	5	3,70	Tinggi
MI6	106	2	5	3,71	Tinggi
Rata rata	106			3,69	Tinggi

Sumber: Lampiran 4 Analisis Statistik Deskriptif

Pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap item pertanyaan pada variabel motivasi intrinsik. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini pada variabel motivasi intrinsik berdasarkan tabel diatas yang memiliki rata rata yaitu 3,69 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi intrinsik adalah tinggi karena berada diantara 3,40 - 4,19

Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Variabel *Employee engagement*

Item pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
EE1	106	1	5	3.51	Tinggi
EE2	106	1	5	3.47	Tinggi
EE3	106	1	5	3.48	Tinggi
EE4	106	1	5	3.49	Tinggi
EE5	106	2	5	3.60	Tinggi
EE6	106	2	5	3.63	Tinggi
EE7	106	2	5	3.59	Tinggi
EE8	106	1	5	3.63	Tinggi
EE10	106	1	5	3.59	Tinggi
EE11	106	2	5	3.62	Tinggi
EE17	106	2	5	3.63	Tinggi
EE16	106	2	5	3.65	Tinggi
EE15	106	2	5	3.58	Tinggi
EE14	106	2	5	3.54	Tinggi
EE13	106	2	5	3.50	Tinggi
EE12	106	2	5	3.59	Tinggi
EE9	106	2	5	3.58	Tinggi
Rata rata	106			3,57	Tinggi

Sumber: Lampiran 4 Analisis Statistik Deskriptif

Pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap item pertanyaan pada variabel *employee engagement*. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini pada variabel *employee engagement* berdasarkan tabel diatas yang memiliki rata rata yaitu 3,57 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel *employee engagement* adalah tinggi karena berada diantara 3,40 - 4,19.

E. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dilakukan sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Uji validitas yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui

apakah sudah sesuai antara item pertanyaan dengan variabel yang akan diukur. Uji validitas CFA memiliki kriteria menurut Ghazali (2017) yaitu jika nilai probabilitasnya $> 0,5$ maka dinyatakan valid.

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi atau kestabilan dari alat ukur dengan tujuan jika dilakukan pengukuran ulang maka akan memberikan hasil yang konsisten atau stabil. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu CR (*Construct reliability*). Kriteria untuk uji reliabilitas menurut Ghazali (2017) yaitu jika nilai CR $> 0,7$ maka variabel dapat dikatakan reliabel.

Dalam penelitian ini terdiri dari 43 pertanyaan dari total 4 variabel dengan jumlah responden yaitu 106 responden dengan alat analisis menggunakan aplikasi AMOS versi 21. Hasil yang didapatkan dari uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional *Owner*

Variabel	Butir	Factor Loading	Keterangan	CR	Ket.
KTO	KTO10	0.647	Valid	0.916613	Reliabel
	KTO9	0.682	Valid		
	KTO8	0.782	Valid		
	KTO7	0.769	Valid		
	KTO6	0.797	Valid		
	KTO5	0.611	Valid		
	KTO4	0.783	Valid		
	KTO3	0.794	Valid		
	KTO2	0.634	Valid		
	KTO1	0.720	Valid		

Sumber : Lampiran 5 Uji kualitas instrumen dan data

Hasil dari uji validitas pada variabel Kepemimpinan Transformasional *Owner* dengan keseluruhan item pertanyaan yaitu 10 pertanyaan maka

diperoleh hasil yaitu semua item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai $> 0,5$. Sedangkan untuk uji reliabilitas dari variabel kepemimpinan transformasional *owner* dinyatakan reliabel karena nilai CR $> 0,7$ yaitu 0,916613.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager*

Variabel	Butir	Factor Loading	Keterangan	CR	Ket.
KTBM	KTBM10	0.665	Valid	0.910553	Reliabel
	KTBM9	0.606	Valid		
	KTBM8	0.650	Valid		
	KTBM7	0.782	Valid		
	KTBM6	0.768	Valid		
	KTBM5	0.796	Valid		
	KTBM4	0.670	Valid		
	KTBM3	0.785	Valid		
	KTBM2	0.549	Valid		
	KTBM1	0.805	Valid		

Sumber : Lampiran 5 Uji kualitas instrumen dan data

Hasil dari uji validitas pada variabel Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager* dengan keseluruhan item pertanyaan yaitu 10 pertanyaan maka diperoleh hasil yaitu semua item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai $> 0,5$. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas dari variabel Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager* dinyatakan reliabel karena nilai CR $> 0,7$ yaitu 0,910553.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas Motivasi Intrinsik

Variance	Butir	Factor Loading	Keterangan	CR	Ket.
MI	MI6	0.723	Valid	0.871174	Reliabel
	MI5	0.613	Valid		
	MI4	0.685	Valid		
	MI3	0.763	Valid		
	MI2	0.789	Valid		
	MI1	0.786	Valid		

Sumber : Lampiran 5 Uji kualitas intrumen dan data

Hasil dari uji validitas variabel Motivasi Intrinsik dengan keseluruhan item pertanyaan yaitu 6 pertanyaan maka diperoleh hasil yaitu semua item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai $> 0,5$. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas dari variabel Motivasi Intrinsik dinyatakan reliabel karena nilai CR $> 0,7$ yaitu 0,871174.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas & Uji Reliabilitas *Employee engagement*

Variance	Butir	Factor Loading	Keterangan	CR	Ket.
EE	EE1	0.676	Valid	0.949558	Reliabel
	EE2	0.742	Valid		
	EE3	0.739	Valid		
	EE4	0.707	Valid		
	EE5	0.653	Valid		
	EE6	0.691	Valid		
	EE7	0.722	Valid		
	EE8	0.785	Valid		
	EE9	0.825	Valid		
	EE10	0.795	Valid		
	EE11	0.776	Valid		
	EE12	0.782	Valid		
	EE13	0.733	Valid		
	EE14	0.657	Valid		
	EE15	0.625	Valid		
	EE16	0.690	Valid		
	EE17	0.707	Valid		

Sumber : Lampiran 5 Uji kualitas instrumen dan data

Hasil dari uji validitas pada variabel *Employee Engagement* dengan keseluruhan item pertanyaan yaitu 17 pertanyaan maka diperoleh hasil yaitu semua item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai $> 0,5$. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas dari variabel *Employee Engagement* dinyatakan reliabel karena nilai CR $> 0,7$ yaitu 0,949558.

F. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

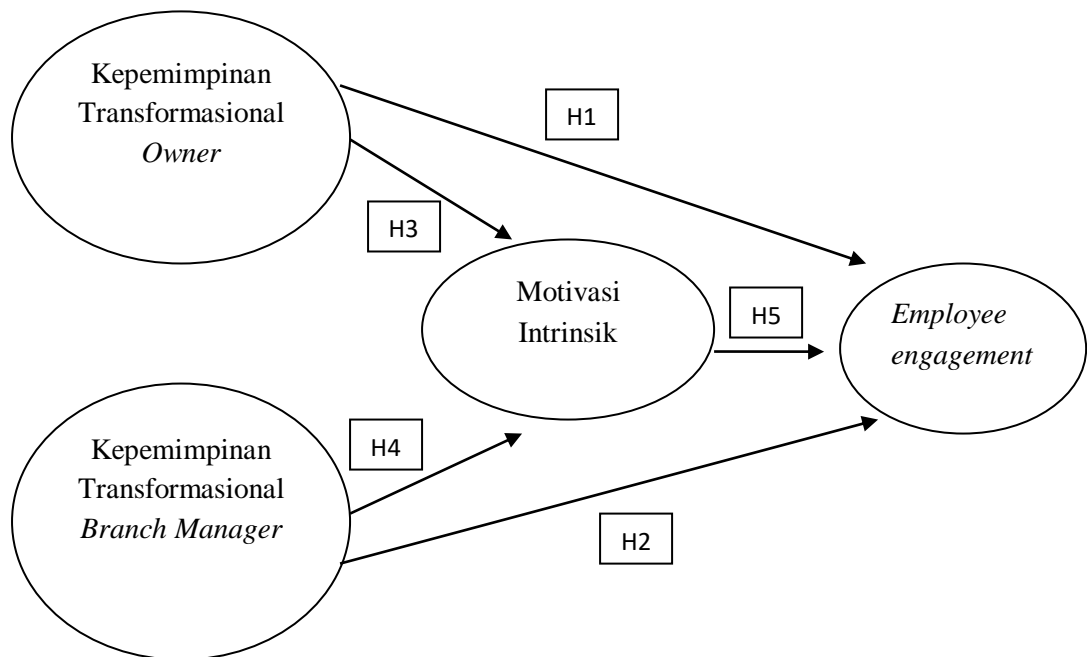
Dalam penelitian ini sesuai dengan model yang telah dikembangkan, maka penelitian ini menggunakan alat analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan menggunakan aplikasi AMOS versi 21. Terdapat 7 langkah analisis SEM menurut Hair *et., al.* (1998) dalam Ghozali (2017) yaitu :

1. Langkah 1: Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Tahapan pertama dalam analisis SEM adalah pengembangan model berdasarkan teori yang telah dijelaskan pada bab II. Pada penelitian ini, model tersebut yaitu variabel kepemimpinan transformasional *owner dan* variabel kepemimpinan transformasional *branch manager* adalah variabel *independent*, variabel motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi dan variabel *employee engagement* sebagai variabel *dependent*.

2. Langkah 2 dan 3 : Menyusun Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

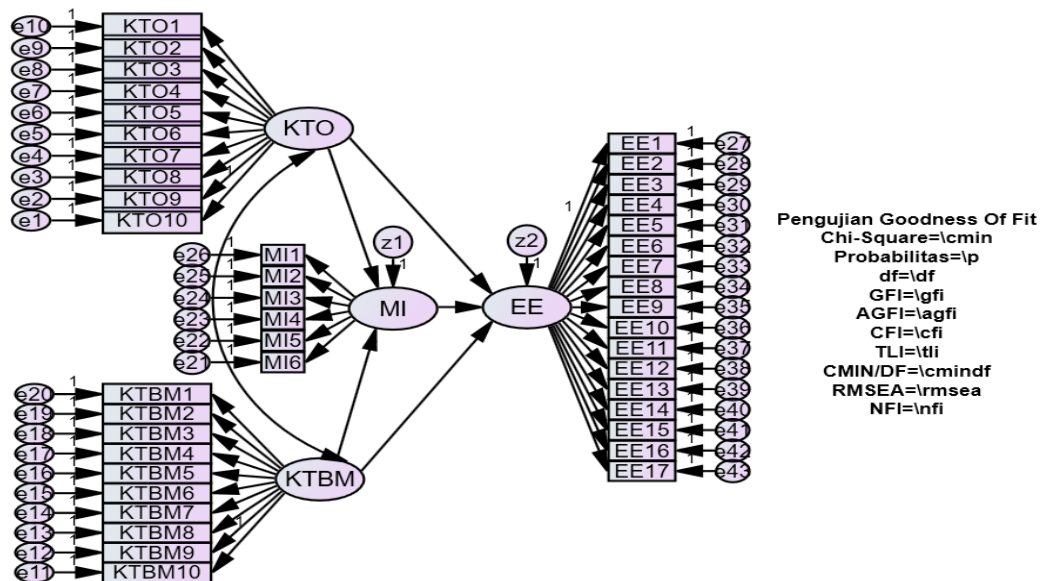
Setelah tahap pertama yaitu pengembangan model berdasarkan teori maka lanjut pada tahap berikutnya yaitu menyusun model kedalam diagram alur dengan menggunakan anak panah untuk menghubungkan antar variabel. Anak panah lurus ditujukan untuk hubungan kausal langsung antar konstruk sedangkan anak panah melengkung ditujukan untuk korelasi antara konstruk. *Structural Equation modeling* adalah istilah dalam SEM yang digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel. Berikut adalah diagram jalur yang dibuat untuk SEM yaitu:



Gambar 4.1. Diagram Jalur untuk SEM

Sumber: Lampiran 7 Model Penelitian

Setelah Model sudah dibuat dalam Diagram jalur maka langkah selanjutnya yaitu dilakukan kedalam persamaan *structural*.



Gambar 4.2. Model Pengukuran

Sumber: Lampiran 7 Model Pengukuran

3. Langkah 4: memilih Jenis input Matrik dan Estimasi Model yang diusulkan

Dalam SEM menggunakan data input yaitu matrik korelasi dan matrik kovarian. Teknik estimasi model yang digunakan yaitu dengan menggunakan *Maximum Likelihood Estimation* (ML). Estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

- a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 106 responden. Jika mengacu pada Ghozali (2017) ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam pengukuran model SEM yaitu jumlah asumsi sampel sekitar 100-200. Dalam penelitian ini ukuran SEM dilakukan untuk memenuhi asumsi uji SEM.

- b. Uji Normalitas

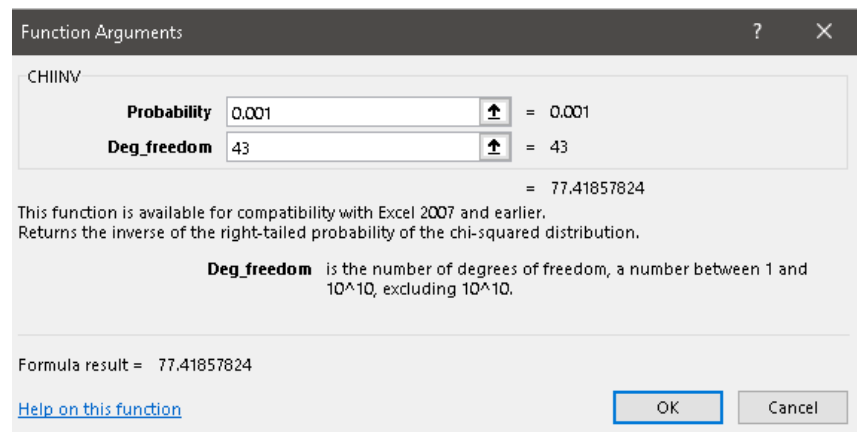
Dalam penelitian ini, output AMOS uji normalitas dilakukan dengan nilai CR (*critical ratio*) pada nilai kritis sebesar antara -2,58 sampai +2,58 pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2017).

Dari hasil uji normalitas maka dapat diketahui bahwa secara multivariate dapat dilihat nilai *critical ratio* (c.r) baris terakhir yaitu -.086 yang berarti nilai c.r berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Jadi jika c.r multivariate antara rentang -2,58 sampai +2,58 maka data

sudah memenuhi asumsi normal, tabel bisa dilihat pada lampiran 9 uji normalitas. Maka analisa data dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya.

c. Identifikasi *Outliers*

Dalam penelitian ini untuk mengetahui data outliers maka dapat dilihat pada output AMOS yaitu *Mahalanobis Distance* dengan kriteria yang digunakan adalah pada tingkat $p < 0,001$. Dalam penelitian ini jumlah item pertanyaan semua variabel berjumlah 43, kemudian dengan menggunakan program excel pada sub-menu **Insert-Function-CHIINV** lalu masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Sumber: Lampiran 9 Uji Outliers

Hasil dari program excel tersebut adalah 77,418. Maka dari hasil tersebut semua data yang nilainya lebih dari 77,418 merupakan keadaan *outliers*.

Hasil pengujian outliers bisa dilihat dari output AMOS yaitu Mahalanobis Distance yang menunjukkan bahwa dari hasil tersebut tidak ada nilai yang lebih dari 77,418. Maka dapat disimpulkan bahwa

data dalam penelitian ini tidak ada yang *outliers* dan tabel dapat dilihat pada lampiran 9 Uji Outliers. Maka analisa data dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya.

d. Uji *Multicollinearity*

Multicollinearity digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel *independent*. Menurut Ghozali (2017) *multicollinearity* ada apabila terdapat nilai korelasi antar indikator yang nilainya $>0,9$.

Tabel 4.13. Hasil Uji *Multicolinerity*

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KTO <--> KTBM	.853

Sumber: lampiran 10 Uji Multicollinearity

Dari hasil output pada estimasi, tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasinya yaitu 0,853 dan angka tersebut memiliki nilai **dibawah 0,9**. Dengan demikian tidak terdapat *multikolinearitas* dalam penelitian ini.

4. Langkah 5: Menilai Identifikasi Model Struktural

Tahap selanjutnya yaitu melihat ada tidaknya problem identifikasi dengan melihat hasil dari estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified* yaitu keadaan dimana masalah dapat teridentifikasi namun tidak diketahui solusi yang terbaik (Ghozali, 2017).

Identifikasi dilakukan dengan melihat nilai df atau *degree of freedom* pada hasil *output not for model* dari model yang dibuat.

Tabel 4.14. Notes For Model

Number of distinct sample moments:	946
Number of distinct parameters to be estimated:	92
Degrees of freedom (946 - 92):	854

Sumber: Lampiran 11 *Notes For Model*

Hasil *Output* dari *not for model* diatas yang menunjukkan bahwa nilai df model sebesar 854. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *over identified* karena memiliki nilai df yang positif. Maka dari itu untuk analisa data dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

5. Langkah ke 6: Menilai Kriteria *Goodness-of-fit*

Pada tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM karena dalam tahap ini *goodness of fit* dapat mengetahui sejauh mana model yang dihipotesiskan “*Fit*” atau cocok dengan sampel data. Berikut hasil dari *goodness of fit* dalam penelitian ini:

Tabel 4.15. Hasil Uji *Goodness Of Fit Indeks*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Less Fit
<i>Chi-Squares</i>	Diharapkan kecil	1511,336	Less Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,086	Less Fit
GFI	≥ 0.90	0,578	Less Fit
AGFI	≥ 0.80	0,533	Less Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,770	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0,795	Less Fit
CFI	≥ 0.90	0,806	Less Fit

Sumber: Lampiran 13 Model Fit

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *goodness of fit* menunjukkan bahwa kriteria yang terpenuhi hanya 1 saja yaitu CMIN/DF dengan *cutt off value* 1,770, artinya bahwa hasil kesesuaian yang belum semuanya baik. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian *goodness of fit* pada model standar yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data yang telah diuji tidak sesuai dengan teori atau model. Namun menurut Ghozali (2017) bahwa jika terdapat 1 atau 2 saja kriteria *goodness of fit* yang terpenuhi maka model yang dibangun secara keseluruhan dinilai baik atau dapat merepresentasikan dari keseluruhan model. Maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa model diterima.

6. Langkah 7: Interpretasi Estimasi Hipotesis

Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah interpretasi estimasi hipotesis atau pengujian hipotesis untuk menganalisis hubungan struktural model. Pada analisis ini dapat dilihat pada output estimisasi dari nilai *regression weight* yang menunjukkan koefisien antar variabel dengan menunjukkan nilai C.R diatas 1,96 dan untuk nilai probabilitasnya dibawah 0,05 (Ghozali, 2017). Berikut tabel *regression weight*:

Tabel 4.16. Hubungan antar variabel
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
MI <--- KTO	.490	.195	2.508	.012
MI <--- KTBM	.617	.195	3.166	.002
EE <--- MI	.273	.129	2.118	.034
EE <--- KTO	-.005	.131	-.042	.967
EE <--- KTBM	.790	.192	4.109	***

Sumber: Lampiran 12 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel diatas 4.18 dapat dijelaskan hubungan antar variabel yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Owner* terhadap *Employee Engagement*

Pada penelitian ini parameter estimasi nilai koefisien *regression weight* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,967 dan nilai C.R -0,042, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional *owner* dengan *employee engagement* tidak memiliki pengaruh karena $p > 0,05$. Sehingga (H1) ditolak dan hubungan kedua variabel tidak memiliki pengaruh.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager* terhadap *Employee Engagement*

Pada penelitian ini parameter estimasi nilai koefisien *regression weight* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai C.R 4,109, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional *branch manager* dengan *employee engagement* memiliki pengaruh. Sehingga (H2) diterima dan hubungan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh. H2 yang berbunyi “Kepemimpinan transformasional *branch manager* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*” terdukung dan dapat dinyatakan memiliki pengaruh antara kepemimpinan transformasional *branch manager* dengan *employee engagement*.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Owner* terhadap Motivasi Intrinsik

Pada penelitian ini parameter estimasi nilai koefisien *regression weight* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,012 ($p < 0,05$) dan nilai C.R 2,508, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional *owner* dengan motivasi intrinsik memiliki pengaruh. Sehingga (H3) diterima dan hubungan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh. H3 yang berbunyi“ Kepemimpinan transformasional *owner* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik” terdukung dan dapat dinyatakan memiliki pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional *owner* dengan motivasi intrinsik.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager* terhadap Motivasi Intrinsik

Pada penelitian ini parameter estimasi nilai koefisien *regression weight* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,002 ($p < 0,05$) dan nilai C.R 3,166, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional *branch manager* dengan motivasi intrinsik memiliki pengaruh. Sehingga (H4) diterima dan hubungan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh. H4 yang berbunyi“ Kepemimpinan transformasional *branch manager* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik” terdukung dan dapat dinyatakan memiliki pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional *branch manager* dengan motivasi intrinsik.

5. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Employee engagement*

Pada penelitian ini parameter estimasi nilai koefisien *regression weight* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,034 ($p < 0,05$) dan nilai C.R 2,118, hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi intrinsik dengan *employee engagement* memiliki pengaruh. Sehingga (H5) diterima dan hubungan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh. H5 yang berbunyi “motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *employee engagement*” terdukung dan dapat dinyatakan memiliki pengaruh langsung antara motivasi intrinsik dengan *employee engagement*.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Owner* terhadap *Employee Engagement* melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel mediasi.

Pada pengujian hipotesis 6 ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan transformasional *owner* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh motivasi intrinsik yaitu dengan membandingkan nilai *standardized direct effect* (pengaruh langsung) dengan *standardized indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Jika nilai *standardized indirect effect* lebih besar daripada *standardized direct effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi memiliki pengaruh tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Berikut adalah tabel *standardized direct effect* dan *standardized indirect effect* untuk melihat motivasi intrinsik memediasi

kepemimpinan transformasional *owner* terhadap *employee engagement*

:

Tabel 4.17. *Standardized Direct Effects dan Standardized Indirect Effects*

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KTBM	KTO	MI	EE
MI	.530	.400	.000	.000
EE	.713	-.005	.287	.000

Sumber: Lampiran 12 Uji Hipotesis

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KTBM	KTO	MI	EE
MI	.000	.000	.000	.000
EE	.152	.115	.000	.000

Sumber: Lampiran 12 Uji Hipotesis

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *standardized indirect* yaitu 0,115 lebih besar daripada *standardized direct* yaitu -0,005, maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memediasi kepemimpinan transformasional *owner* terhadap *employee engagement*. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional *owner* maka akan menimbulkan motivasi intrinsik sehingga motivasi intrinsik yang tinggi akan meningkatkan pula *employee engagement*. Sehingga (H6) yang berbunyi “motivasi intrinsik memediasi kepemimpinan transformasional *owner* terhadap *employee engagement*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional *owner* terhadap *employee engagement*.

7. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager* terhadap *Employee Engagement* melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel mediasi.

Pada pengujian hipotesis 7 ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan transformasional *branch manager* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh motivasi intrinsik yaitu dengan membandingkan nilai *standardized direct effect* (pengaruh langsung) dengan *standardized indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Jika nilai *standardized indirect effect* lebih besar daripada *standardized direct effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi memiliki pengaruh tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Berikut adalah tabel *standardized direct effect* dan *standardized indirect effect* untuk melihat motivasi intrinsik memediasi kepemimpinan transformasional *branch manager* terhadap *employee engagement* :

Tabel 4.19. *Standardized Direct Effects* dan *Standardized Indirect Effects*

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	KTBM	KTO	MI	EE
MI	.530	.400	.000	.000
EE	.713	-.005	.287	.000

Sumber: Lampiran 12 Uji Hipotesis

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KTBM	KTO	MI	EE
MI	.000	.000	.000	.000
EE	.152	.115	.000	.000

Sumber: Lampiran 12 Uji Hipotesis

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *standardized indirect* yaitu 0,152 lebih kecil daripada *standardized direct* yaitu 0,173, maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh tidak langsung yang kecil dalam memediasi kepemimpinan transformasional *branch manager* terhadap *employee engagement*. Sehingga (H7) ditolak dan motivasi intrinsik tidak memediasi kepemimpinan transformasional *branch manager* terhadap *employee engagement*.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Owner* terhadap *Employee engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari *regression weight* sebesar sebesar $p = 0,967$ dan C.R $-0,042$, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional *owner* terhadap *employee engagement* tidak memiliki pengaruh. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,967 yang artinya nilai probabilitas lebih dari 0,05 dengan standar $p < 0,05$ sehingga H1 yang berbunyi

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Owner* terhadap *Employee engagement*” tidak memiliki pengaruh. Maka dapat disimpulkan H1 dalam penelitian ini ditolak karena hubungan kedua variabel tidak berpengaruh.

Hasil dari penelitian ini, H1 ditolak dengan asumsi bahwa kepemimpinan transformasional *owner* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut bisa terjadi, salah satunya karena *owner* dari waroeng SS tidak setiap hari bisa bertatap muka dengan semua karyawan waroeng SS cabang Yogyakarta. Komunikasi langsung yang tidak setiap hari dengan semua karyawan waroeng SS ini adalah salah satu pemicu yang membuat *owner* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* di waroeng SS cabang Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo dan Witiastuti (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada keterikatan kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017), Datche & Makulu (2015), Widjaja dkk (2016) dan Rizkiani, W., & Nurnida, I. (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager* terhadap *Employee engagement*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada tabel *regression weight* nilai probabilitas sebesar 0,00 dan C.R 4,109, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional *branch manager* terhadap *employee engagement* memiliki pengaruh. Nilai probabilitas dari hasil penelitian ini adalah 0,00 berarti $p < 0,05$. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional dari *branch manager* maka akan meningkatkan *employee engagement* dalam perusahaan tersebut. Hasil pengujian dari kedua variabel tersebut yaitu H2 yang berbunyi “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager* terhadap *Employee engagement*” maka kedua variabel tersebut memiliki pengaruh. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima karena adanya pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional *branch manager* terhadap *employee engagement*.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional *branch manager* dapat ditunjukkan dengan motivasi yang menginspirasi karyawan, meningkatkan stimulasi intelektual dengan memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan ide ide baru dalam memecahkan masalah dan melakukan pendekatan kepada karyawan secara individu.

Secara logika jika kepemimpinan transformasional sudah diterapkan dengan baik maka karyawan akan lebih meningkatkan *employee engagement* dengan tingkat antusias yang tinggi dan bergairah

dalam bekerja serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan tersebut. Seperti pada karyawan waroeng SS di beberapa cabang Yogyakarta bahwa karyawan karyawan waroeng SS ini memiliki tingkat semangat serta antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan merasa menikmati pekerjaannya dan merasa fokus saat bekerja. Maka dari itu semakin baik kepemimpinan transformasional *branch manager* yang diterapkan maka akan meningkatkan *employee engagement* pada waroeng SS di masing masing cabang Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017), Datche & Makulu (2015), Widjaja dkk (2016) dan Rizkiani, W., & Nurnida, I. (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap *employee engagement*.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Owner* terhadap Motivasi intrinsik

Hasil dari penelitian ini pada tabel *regression weight* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,012 dan nilai C.R 2,508, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional *owner* dengan motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan dan positif. Pada pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,012 yang berarti nilai $p < 0,05$ yang artinya signifikan. Sehingga (H3) diterima dan hubungan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif.

Ada beberapa hal yang dapat menciptakan kepemimpinan transformasional di dalam waroeng SS Yogyakarta yaitu seperti kepemimpinan seorang *owner* Waroeng SS yang dapat menginspirasi para karyawannya dan memiliki visi misi yang jelas akan membuat karyawan merasa termotivasi dengan dorongan positif yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Dalam hal ini pemimpin yang transformasional akan meyakinkan pengikutnya untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya setelah itu pemimpin akan mendukung dan mempertahankan antusias dari pengikut sehingga pengikut merasa percaya dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Yukl, 2009).

Secara logika jika kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang *owner* waroeng SS dengan melakukan pendekatan individual kepada karyawan sekaligus menjadi mentor dan memberikan peluang karir kepada karyawan maka akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Pada kenyataannya hal ini dibuktikan dengan peluang karir dan pengembangan diri yang diberikan pemimpin kepada karyawan seperti beasiswa dan lain lain, hal ini merupakan salah satu yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Maka semakin baik kepemimpinan transformasional *owner* yang diterapkan maka akan semakin meningkatkan motivasi intrinsik karyawan di waroeng SS Yogyakarta.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafranudin, R. A. (2016), Tucunan, R. J. A., dkk (2014) dan Sanjaya, A., & Baharuddin, A. (2014) yang menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager* terhadap Motivasi intrinsik

Hasil dari penelitian ini pada tabel *regression weight* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,002 dan nilai C.R 3,166, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional *branch manager* dengan motivasi intrinsik ada pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional *owner* memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik. Pada pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,002 yang berarti nilai $p < 0,05$ yang artinya bahwa signifikan. Sehingga (H4) diterima dan hubungan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh.

Ada beberapa hal yang dapat menumbuhkan kepemimpinan transformasional *branch manager* kepada karyawannya disetiap cabang masing masing seperti memberikan stimulasi intelektual dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan ide ide baru dalam penyelesaian masalah serta mendorong karyawan untuk berinovasi dalam bekerja, tidak hanya itu *branch manager* juga dapat memberikan motivasi yang menginspirasi karyawan.

Secara logika jika *branch manager* disetiap cabang mendorong karyawan waroeng SS untuk berinovasi dalam bekerja dengan memberikan kesempatan karyawan untuk memecahkan masalah dengan

ide ide barunya serta memberikan motivasi yang menginspirasi karyawan maka akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan waroeng SS dengan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pada kenyataannya hal ini dapat dibuktikan oleh karyawan di beberapa cabang Yogyakarta dimana karyawan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi atas kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh *branch manager* di beberapa cabang Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional *branch manager* maka akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafranudin, R. A. (2016), Tucunan, R. J. A., dkk (2014) dan Sanjaya, A., & Baharuddin, A. (2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

5. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Employee engagement*

Hasil dari penelitian ini pada tabel *regression weight* diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,034 dan nilai C.R 2,118, hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi intrinsik dengan *employee engagement* ada pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Pada pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,034 yang berarti nilai $p < 0,05$ yang artinya signifikan. Sehingga (H5) diterima dan hubungan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh.

Ada beberapa hal yang dapat menumbuhkan motivasi intrinsik pada karyawan waroeng SS cabang Yogyakarta yaitu dengan pengakuan yang diberikan pemimpin kepada karyawannya atas peningkatan hasil kerja karyawan dan besar kecilnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya. Hal tersebut akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara logika jika karyawan memiliki motivasi intrinsik maka akan meningkatkan *employee engagement*. Hal ini ditunjukkan dengan peluang karir dan pengembangan diri yang ditawarkan oleh waroeng SS yang dapat meningkatkan *employee engagement* sehingga membuat karyawan merasa enggan untuk meninggalkan perusahaan dan senantiasa mendedikasikan dirinya terhadap perusahaan maupun pekerjaannya. Pada dasarnya peluang karir dan pengembangan diri yang ditawarkan waroeng SS adalah salah satu hal yang dapat membuat karyawan termotivasi untuk tetap tetap *engaged* terhadap waroeng SS sendiri.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shu, C. Y. (2015) dan Rachmatullah A., dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Owner* terhadap *Employee Engagement* melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel mediasi.

Hasil dari penelitian ini pada tabel *standardized indirect* yaitu 0,115 lebih besar daripada *standardized direct* yaitu -0,005, maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memediasi kepemimpinan transformasional *owner* terhadap *employee engagement*. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional *owner* maka akan menimbulkan motivasi intrinsik sehingga dari motivasi intrinsik yang tinggi akan meningkatkan pula *employee engagement*. Maka dari hasil tersebut untuk H6 diterima dan dinyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional *owner* terhadap *employee engagement*.

Jika pada H1 kepemimpinan transformasional *owner* terhadap *employee engagement* memiliki pengaruh yang sangat kecil akan tetapi dengan adanya motivasi intrinsik maka terjadi pengaruh tidak langsung yang lebih kuat antara kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karena *owner* waroeng SS ini memiliki visi misi yang jelas sehingga karyawan tetap mengenal sosok dari *owner* waroeng SS itu sendiri. Maka dari itu, sosok *owner* inilah yang membuat karyawan tetap dapat merasakan spirit dan semangat yang selalu diberikan kepada karyawan setiap diadakan pengontrolan keliling disetiap waroeng SS cabang Yogyakarta oleh *owner* waroeng SS sendiri beserta pihak manajemen waroeng SS.

Seorang pemimpin yang transformasional adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi pengikutnya untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada diri sendiri demi tujuan organisasi (Yukl, 2009). Ada beberapa hal yang dapat menumbuhkan kepemimpinan transformasional pada seorang *owner* waroeng SS yaitu dengan memberikan motivasi yang dapat menginspirasi serta memiliki visi misi yang jelas.

Secara logika jika seorang *owner* waroeng SS memiliki kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi menginspirasi maka akan menumbuhkan motivasi pada diri karyawan sehingga dengan tingginya motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan *employee engagement* di waroeng SS cabang Yogyakarta.

Pada kenyataannya hal ini dapat dibuktikan dengan karyawan waroeng SS di beberapa cabang Yogyakarta memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi karena tingginya motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan atas kepemimpinan transformasional *owner*. Pada hasil penelitian ini maka semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh *owner* maka karyawan akan termotivasi dan hal tersebut akan membuat karyawan lebih *engaged*. Maka hasil dalam penelitian ini adalah dengan adanya motivasi intrinsik membuat pengaruh kepemimpinan transformasional *owner* terhadap *employee engagement* lebih kuat. *Owner* waroeng SS memberikan motivasi yang menginspirasi karyawan sehingga membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan

hasil kerjanya sehingga membuat karyawan memiliki antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafranudin, R. A. (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hasil penelitian oleh Shu, C. Y. (2015) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

7. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *Branch Manager* terhadap *Employee Engagement* melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel mediasi.

Hasil dari penelitian ini pada tabel *standardized indirect* yaitu 0,152 lebih kecil daripada *standardized direct* yaitu 0,173, maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh tidak langsung yang sangat kecil dalam memediasi kepemimpinan transformasional *branch manager* terhadap *employee engagement*. Sehingga (H7) ditolak dan motivasi intrinsik tidak memediasi kepemimpinan transformasional *branch manager* terhadap *employee engagement*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional *branch manager* terhadap *employee engagement* tidak perlu adanya mediasi yaitu motivasi intrinsik karena kepemimpinan transformasional *branch manager* memiliki pengaruh langsung yang lebih kuat terhadap *employee engagement* daripada pengaruh tidak langsungnya,

seperti diterimanya H2 dalam penelitian ini dan kepemimpinan transformasional *branch manager* terhadap motivasi intrinsik pada H4. Pada setiap cabang waroeng SS, karyawan setiap hari selalu bertatap muka dengan *branch manager* atau kepala cabang dari cabang waroeng SS masing masing sehingga tinggi rendahnya motivasi dan *engagement* dalam setiap cabang waroeng SS masing masing tergantung dari bagaimana seorang *branch manager* dalam memimpin setiap cabangnya.

Kepemimpinan transformasional *branch manager* dapat membentuk sikap karyawan secara langsung karena adanya inspirasi yang dapat memotivasi karyawan. Penerapan kepemimpinan transformasional yang baik akan terus meningkatkan tingkat *employee engagement* disetiap cabang masing masing. Memberikan karyawan kesempatan untuk memecahkan masalah dengan ide ide barunya akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri. *Branch manager* juga memberikan pendekatan secara individual kepada setiap karyawan agar *branch manager* tahu kemajuan hasil kerja karyawan serta pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh Waroeng Spesial Sambal akan membuat karyawan memiliki tingkat dedikasi yang tinggi terhadap Waroeng Spesial Sambal itu sendiri.

Dalam hal ini pemimpin yang transformasional akan meyakinkan pengikutnya untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya setelah itu pemimpin akan mendukung dan mempertahankan antusias dari pengikut

sehingga pengikut merasa percaya dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Yukl, 2009). Karyawan yang menunjukkan hubungan emosional yang mendalam dan positif terhadap pekerjaan itu menandakan bahwa karyawan memiliki keterikatan yang tinggi (Saks, 2006).