

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA LASMONO GROUP DI KOTA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh:

ZALMAN ALFARIZT

NPM. 21042010063

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2025

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA LASMONO GROUP DI KOTA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh:

ZALMAN ALFARIZT

NPM. 21042010063

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Kompensasi, dan Lingkungan
Kerja terhadap *Employee Engagement* pada Lasmono Group
di Kota Surabaya**

Disusun Oleh:

Zalman Alfarizt
NPM. 21042010063

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Lisan

**Menyetujui,
Pembimbing Utama,**


Dr. Jolok Dwiridotjahjono, S.Sos., M.Si.
NIP. 197011012021211004

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik**




Dr. Catur Suratnoaji, M.Si.
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada Lasmono Group di Kota Surabaya

Disusun Oleh:

Zalman Alfarizt
NPM. 21042010063

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur Pada tanggal 12 September 2025

Menyetujui,
Pembimbing Utama,

Tim Penguji,

1. Ketua

Dr. Jojok Dwiridotjahjono, S.Sos., M.Si
NIP.370119500421

Dr. Nurhadi, M.Si
NIP. 19692011994031001

2. Sekretaris

Dr. Jojok Dwiridotjahjono, S.Sos., M.Si
NIP.370119500421

3. Anggota

Indah Respati Kusumasari, S.Sos., M.Si
NIP. 198604172020122007

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NIP.196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zalman Alfarizt
NPM : 21042010063
Program : Sarjana (S1
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi/Tesis/Desertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 12 September 2025
Yang membuat pernyataan



Zalman Alfarizt
NPM. 21042010063

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-nya, sehingga skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada Lasmono Group di Kota Surabaya**" ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap tingkat *employee engagement* di Lasmono Group Surabaya, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Jojok Dwiridotjahjono, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Catur Suratnoaji, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A., selaku Ketua Program Studi.

3. Pimpinan dan seluruh jajaran manajemen Lasmono Group Surabaya yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam melakukan penelitian.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan selama masa perkuliahan.
5. Terima kasih terdalam untuk kedua orang tua hebat saya. Untuk Ayahanda tercinta, Alm. Suyadi, yang doanya selalu menyertai dari surga. Dan untuk pahlawan saya, Ibu Rupiah. Dari seorang Ibu lulusan Sekolah Dasar, saya belajar bahwa semangat dan perjuangan bisa mengalahkan keterbatasan apa pun. Skripsi ini adalah bukti dari keringat dan doa Ibu.
6. Untuk 'kesebelasan' saya: Rara, Gita, Daivan, Sahrul, Fauzah, Dandy, Qowiyyudin, Erniz, Amel, dan Rima. Terima kasih telah membuat perjalanan dari Yoikona hingga tuntasnya skripsi ini terasa jauh lebih ringan. Dukungan kalian sangat luar biasa.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Akhir kata, saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Surabaya, 11 September 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Manfaat Teoritis	13
1.4.2 Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
2.2 Landasan Teori	20
2.2.1 Kepemimpinan Transformasional	20
2.2.2 Kompensasi	24
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	28
2.2.4 Employee Engagement.....	33
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement.....	37
2.3.2 Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Employee Engagement	39
2.3.3 Hubungan Kompensasi terhadap Employee Engagement.....	39
2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement.....	40
2.4 Kerangka Berpikir	41
2.5 Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	46
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel	48
3.3.3 Teknik Penarikan Sampel.....	49
3.4 Sumber Data	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.5.1 Kuisioner	50
3.5.2 Observasi	51
3.5.3 Dokumentasi.....	51
3.6 Teknik Analisis Data	51
3.6.1 Uji Validitas.....	52
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	53
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	54
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.6.5 Uji Hipotesis.....	56
3.6.6 Koefisien Determinasi	59
3.7 Waktu Penelitian.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Gambaran Obyek Penelitian dan Penyajian Data.....	62
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
4.1.2 Penyajian Data.....	64
4.2 Uji Instrumen Penelitian.....	82
4.2.1 Uji Validitas.....	82
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	84
4.3 Uji Asumsi Klasik	85
4.3.1 Uji Normalitas	85
4.3.2 Uji Multikolinearitas	87
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	88
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
4.5 Uji Hipotesis	91
4.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	91
4.5.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	92

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	95
4.6 Pembahasan	95
4.6.1 Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i>	95
4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Employee Engagement</i>	97
4.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Employee Engagement</i>	98
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i>	99
4.7 Matriks Hasil Penelitian	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	104
5.2.1 Saran Praktis untuk Perusahaan.....	105
5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya.....	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Survey Global <i>Employee Engagement</i>	4
Gambar 1.2 Data Turnover Lasmono Group	5
Gambar 2.1 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	35
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	42
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Kolmorov-Smirnov	86
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	87
Gambar 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas	88
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Gambar 4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	89
Gambar 4.6 Hasil Uji F (ANOVA)	92
Gambar 4.7 Hasil Uji Signifikansi Parsial	93
Gambar 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Sintesis Peneliti Terdahulu	17
Tabel 3.1 Matriks Operasional dan Pengukuran Variabel	47
Tabel 3.2 Komposisi Sampel Penelitian	49
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	51
Tabel 3.4 Rumusan Hipotesis Penelitian	58
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	60
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.4 Distribusi Tanggapan Responden Variabel X_1	67
Tabel 4.5 Distribusi Tanggapan Responden Variabel X_2	72
Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Responden Variabel X_3	76
Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Responden Variabel Y	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen	83
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	84
Tabel 4.10 Matriks Hasil Penelitian.....	100

ABSTRAK

Zalman Alfarizt, 21042010063, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada Lasmono Group di Kota Surabaya

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada Lasmono Group di Surabaya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya paradoks strategis di dalam perusahaan: meskipun tingkat perputaran karyawan yang rendah mengindikasikan kepuasan yang tinggi, tingkat keterikatan karyawan yang sebenarnya belum terukur, sehingga menimbulkan risiko "kepuasan semu". Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain asosiatif kausal. Populasi terdiri dari seluruh 120 karyawan di kantor pusat Lasmono Group, dengan data yang dikumpulkan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee engagement*. Namun, kompensasi ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Koefisien determinasi (Adjusted R²) menunjukkan bahwa 31,8% varians dalam keterikatan karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini. Studi ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor relasional dan psikologis merupakan pendorong keterikatan yang lebih kuat daripada insentif finansial dalam konteks organisasi spesifik ini.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Job Demands-Resources Model*

ABSTRACT

Zalman Alfarizt, 21042010063, *The Influence of Transformational Leadership, Compensation, and Work Environment on Employee Engagement at Lasmono Group in Surabaya*

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, compensation, and work environment on employee engagement at Lasmono Group in Surabaya. The research was prompted by a strategic paradox within the company: despite low employee turnover rates suggesting high satisfaction, the actual level of employee engagement remained unmeasured, posing a risk of "false satisfaction." This quantitative study employed an associative causal design. The population consisted of all 120 employees at the Lasmono Group headquarters, with data collected through a saturation sampling technique. Data were gathered via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The findings reveal that transformational leadership and work environment have a significant positive partial effect on employee engagement. However, compensation was found to have no significant partial effect. Simultaneously, all three independent variables collectively exert a significant influence on employee engagement. The coefficient of determination (Adjusted R^2) indicated that 31.8% of the variance in employee engagement could be explained by these three variables, while the remainder is influenced by other factors outside the scope of this research. This study concludes that relational and psychological factors are more potent drivers of engagement than financial incentives in this specific organizational context.

Keywords: Employee Engagement, Transformational Leadership, Compensation, Work Environment, Job Demands-Resources Model