

**PENGARUH *RESILIENCE*, *INCLUSIVE LEADERSHIP* DAN
ORGANIZATION IDENTITY TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI
DITJEN BINA PEMERINTAHAN DESA KEMENDAGRI REPUBLIK
INDONESIA**

TUGAS AKHIR

MUHAMMAD RAIDDITYA ARRAFI

213402516193



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NASIONAL
JAKARTA
2025**

**PENGARUH *RESILIENCE*, *INCLUSIVE LEADERSHIP* DAN
ORGANIZATION IDENTITY TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI
DITJEN BINA PEMERINTAHAN DESA KEMENDAGRI REPUBLIK
INDONESIA**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nasional

Oleh:

MUHAMMAD RAIDDITYA ARRAFI

213402516193



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NASIONAL
JAKARTA
2025**

LEMBAR PERNYATAAN

Penulis menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa segala pernyataan dalam tugas akhir berjudul :

**PENGARUH *RESILIENCE*, *INCLUSIVE LEADERSHIP* DAN
ORGANIZATION IDENTITY TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI
DITJEN BINA PEMERINTAHAN DESA KEMENDAGRI REPUBLIK
INDONESIA**

Judul unit adalah gagasan dan hasil penelitian penulis, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Penelitian ini belum pernah diperoleh gelar pada universitas dan prodi lain. Penulis menjadi penanggungjawab sepenuhnya bila terjadi kesalahan dalam tugas akhir.



Jakarta, 15 Agustus 2025

A handwritten signature in black ink is written over a 10,000 Rupiah postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '96AMX402669838'.

Muhammad Raidditya Arrafi

213402516193

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : PENGARUH *RESILIENCE*, *INCLUSIVE LEADERSHIP* DAN *ORGANIZATION IDENTITY* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI DITJEN BINA PEMERINTAHAN DESA KEMENDAGRI REPUBLIK INDONESIA

Nama Mahasiswa : Muhammad Raidditya Arrafi

Nomor Pokok : 213402516193

Program Studi : Manajemen



(Dr. Resti Hardini S.E.,M.Si.)

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Resilienci, Inclusive leadership* dan *Organization identity* terhadap *employee engagement* di ditjen bina pemerintahan desa kemendagri republik Indonesia

Nama Mahasiswa : Muhammad Raidditya Araffi

Nomor Pokok : 213402516193

Program Studi : Manajemen

Diterima dan Dipisahkan oleh Panitia Ujian Tugas Akhir
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional

Menyetujui
Pembimbing Tugas Akhir

(Santi Retno Sari, S.E., M.Si.)

Ketua Penguji,

(Dr. Ir. Saharso, M.M.)

Anggota/Penguji,

(Atsari Sujud, S.E., M.M.)

Mengetahui

Dekan,



(Prof. Dr. Edi Sugiono, ST., S.E., M.M.)

Jakarta : 8 September 2025

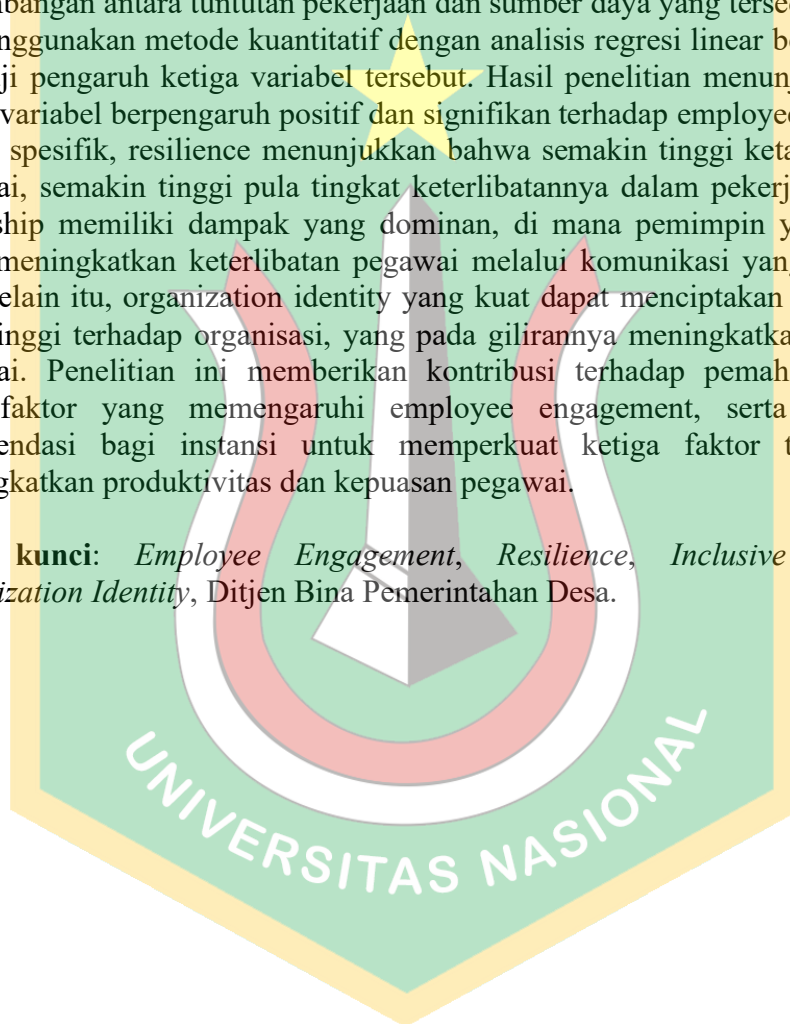
Tanggal Lulus : 1 September 2025

ABSTRAK

PENGARUH *RESILIENCE*, *INCLUSIVE LEADERSHIP* DAN *ORGANIZATION IDENTITY* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI DITJEN BINA PEMERINTAHAN DESA KEMENDAGRI REPUBLIK INDONESIA

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana resiliensi, kepemimpinan yang inklusif, dan identitas organisasi mempengaruhi keterlibatan karyawan di lingkungan Ditjen Bina Pemerintahan Desa, Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Berdasarkan teori JD-R, *employee engagement* dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Secara spesifik, *resilience* menunjukkan bahwa semakin tinggi ketahanan mental pegawai, semakin tinggi pula tingkat keterlibatannya dalam pekerjaan. *Inclusive leadership* memiliki dampak yang dominan, di mana pemimpin yang inklusif dapat meningkatkan keterlibatan pegawai melalui komunikasi yang terbuka dan adil. Selain itu, *organization identity* yang kuat dapat menciptakan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement*, serta memberikan rekomendasi bagi instansi untuk memperkuat ketiga faktor tersebut guna meningkatkan produktivitas dan kepuasan pegawai.

Kata kunci: *Employee Engagement, Resilience, Inclusive Leadership, Organization Identity*, Ditjen Bina Pemerintahan Desa.

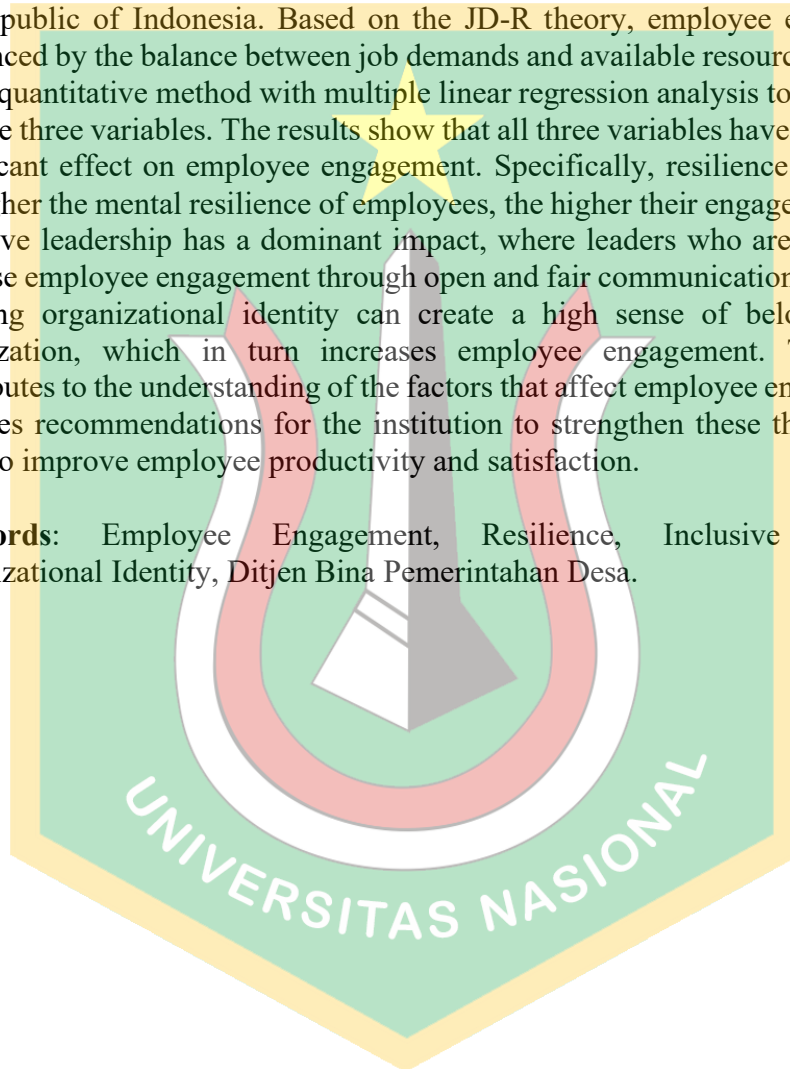


ABSTRACT

THE INFLUENCE OF RESILIENCE, INCLUSIVE LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL IDENTITY ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AT THE MINISTRY OF HOME AFFAIRS DIRECTORATE GENERAL OF VILLAGE GOVERNMENT DEVELOPMENT, REPUBLIC OF INDONESIA

This study aims to examine the effect of resilience, inclusive leadership, and organizational identity on employee engagement at the Directorate General of Village Governance (Ditjen Bina Pemerintahan Desa), Ministry of Home Affairs of the Republic of Indonesia. Based on the JD-R theory, employee engagement is influenced by the balance between job demands and available resources. This study uses a quantitative method with multiple linear regression analysis to test the effect of these three variables. The results show that all three variables have a positive and significant effect on employee engagement. Specifically, resilience indicates that the higher the mental resilience of employees, the higher their engagement in work. Inclusive leadership has a dominant impact, where leaders who are inclusive can increase employee engagement through open and fair communication. Furthermore, a strong organizational identity can create a high sense of belonging to the organization, which in turn increases employee engagement. This research contributes to the understanding of the factors that affect employee engagement and provides recommendations for the institution to strengthen these three factors in order to improve employee productivity and satisfaction.

Keywords: Employee Engagement, Resilience, Inclusive Leadership, Organizational Identity, Ditjen Bina Pemerintahan Desa.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.wb.

Dengan ini Penulis mengucapkan Alhamdulillah, segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat hingga pada akhirnya karena atas petunjuk dan pertolongannya penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Resilience*, *Inclusive leadership* dan *Organization identity* terhadap *employee engagement* Kementrian dalam negeri-ditjen bina pemerintahan republic Indonesia ”. Menimbang Kajian ini untuk mencapai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen, Bidang Konsentrasi Sumberdaya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional. Kajian ini juga salah satu bentuk dukungan dari banyak pihak, dalam hal ini penulis mengucapkan terimakasih dengan rasa hormat kepada semua pihak yang membantu :

1. Bapak Dr. Drs. El Amry Bermawi Putera, M.A. selaku Rektor Universitas Nasional.
2. Bapak Prof. Dr. Edi Sugiono, S.T., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ibu Dr. Rahayu Lestari, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
4. Ibu Dr. Resti Hardini, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
5. Ibu Dr. Subur Karyatun, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.
6. Ibu Santi Retno Sari, S.E., M.SI selaku Dosen Pembimbing yang penulis hormati, yang sudah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan membimbing penulis dalam penyusunan tugas akhir. Terimakasih banyak penulis ucapkan, atas ilmu yang diberikan sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Segenap jajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional yang telah berkenan membina, memberikan ilmu, dan memberikan dukungan serta menciptakan motivasi belajar yang baik kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Nasional.

8. Segenap staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional yang telah membantu dan memberikan kemudahan dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan.
9. Keluarga saya terutama kedua orang tua yang sudah membesarkan dan mendidik penulis dan selalu mendukung kegiatan penulis.
10. Sarah arelia yang selalu membantu penulis dalam pengerjaan penelitian ini dari awal sampai akhir.

Besar harapan penulis semoga pihak yang membantu menerima umpan balik yang diberkahi oleh Allah SWT. Tak pungkiri masih banyak kekurangan dalam kajian ini yang ditinjau oleh penulis. Dengan ini penulis berharap segala masukan dan wejangan dapat membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya agar penelitian ini tidak menyianyiakan segala usaha yang telah diberikan oleh pihak yang mendukung. Salam Hormat dari penulis pengucapkan Terimakasih Banyak. Wassalamu'alaikum Wr.Wb



DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN.PUSTAKA	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Fungsi Sumber Daya Manusia	7
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Employee Engagement.....	9
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	9
2. Faktor <i>Employee Engagement</i>	10
3. Indikator <i>Employee Engagement</i>	11
C. <i>Resilience</i>	11
1. Pengertian <i>Resilience</i>	11
2. Faktor-Faktor <i>Resilience</i>	12
3. Indikator <i>Resilience</i>	12
D. Inclusive Leadership	13
1. Pengertian <i>Inclusive Leadership</i>	13
2. Faktor-faktor <i>Inclusive Leadership</i>	13
3. Indikator <i>Inclusive Leadership</i>	14

E. Organization Identity	14
1. Pengertian Organization Identity	14
2. Faktor-faktor <i>Organization Identity</i>	15
3. Indikator <i>Organization Identity</i>	16
F. Keterkaitan antara Variabel Penelitian	17
1. Keterkaitan <i>Resilience</i> dan Employee Engagement	17
2. Keterkaitan antara <i>Inclusive Leadership</i> dan <i>Employee Engagement</i>	18
3. <i>Keterkaitan Organization Identity dan Employee Engagement</i>	19
G. Hasil Penelitian Sebelumnya Sebagai Rujukan	20
H. Kerangka Analisis	23
(Ashforth et al, 2024).....	23
I. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Objek penelitian.....	25
1. Sumber Data dan Jenis Data.....	25
2. Populasi dan Sampel.....	25
B. Metode dan Alat Pengumpulan.....	26
1. Survei	26
2. Angket atau Kuesioner.....	26
3. Alat Pengumpulan Data.....	26
C. Definisi Operasional Variabelss.....	27
D. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	28
1. Analisis Deskriptif	29
2. Pengujian Instrumen.....	29
3. Uji Asumsi Klasik.....	30
4. Uji Kelayakan Model.....	31
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
1. Karakteristik Responden	35
2. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian.....	39
3. Hasil Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Wawancara Terkait Engagement Karyawan.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1. Instrumen Skala Likert	27
Tabel 3.2. Definisi Operasional.....	28
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 4. 5 Deskriptif Data Variabel Resilience (X1).....	39
Tabel 4. 6 Deskriptif Data Variabel Inclusive Leadership (X2)	40
Tabel 4.7 Deskriptif Data Variabel Organization Identity (X3).....	41
Tabel 4.8 Deskriptif Data Variabel Employee Engagement.....	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	48
Tabel 4.15 Hasil Uji f.....	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Analisis.....	23
Gambar 4. 1 Diagram Berdasrkan Jenis Kelamin	35
Gambar 4. 2 Diagram Persentase Berdasarkan Usia	36
Gambar 4. 3 Diagram Berdasarkan Pendidikan	37
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38

