

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, *SELF EFFICACY*, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI
PT.INTAN SEJATI KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh:

EVITA VIRNANDA

NIM. 2021100021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

Juli 2024

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, *SELF EFFICACY* DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI
PT.INTAN SEJATI KLATEN

Diajukan oleh
EVITA VIRNANDA
NIM 2021100021

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal **12 Juni 2024**

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Abdul Haris, SE, MM, M.pd
NIK 690 098 194



Jarot Prasetyo, SE, M.Si
NIK 690 301 251

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Anis Marjukah, SE, MM
NIK 690 994 143

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, *SELF EFFICACY* DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI
PT.INTAN SEJATI KLATEN**

Diajukan oleh

EVITA VIRNANDA
NIM 2021100021

Telah disetujui pembimbing

Pada tanggal 2 Agustus 2024

Ketua



Dr. Arif Julianto,SN,SE,MSi
NIK 690 301 250

Sekretaris



Dr. Anis Marjulah,SE,MM
NIK 690 994 143

Penguji Utama



Dr. Abdul Haris,SE,MM,M.Pd
NIK 690 098 194

Penguji Pendamping



Jarot Prasctyo,SE,M.Si
NIK 690 301 251

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. Arif Julianto,SN,SE,MSi
NIK 690 301 250

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : EVITA VIRNANDA

NIM : 2021100021

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN PSIKOLOGI

Menyatakan dengan sesungguhnya skripsi

Judul: *PENGARUH SERVANT LEADERSHIP, SELF EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT INTAN SEJATI KLATEN*

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 15 Juli 2024

Penulis,



Evita Virnanda

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita diistiqomahkan dalam menjalankan Sunnah-sunnah beliau, Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa memberi semangat, membantu dan mendukung dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya :

1. Untuk Ibu Sumining dan Alm. Bapak Mujiono, segala perjuangan saya sampai detik ini saya persembahkan pada kedua orang paling berharga dalam hidup saya. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk kedua orang tua saya. Ketika dunia menutup pintu untuk saya ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang lain menutup telinga mereka untuk saya, ibu membuka hati untuk ku. Terima kasih karena selalu ada dan selalu berusaha menjadi orang tua yg sempurna untuku.
2. Untuk Bapak Andri dan Ibu Syabina, yang selalu memberi didikan, arahan, serta dorongan baik motivasi ataupun dukungan doa dan materi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
3. Untuk Pram dan Dian selaku kakak penulis yang selalu memberi doa, dukungan dan senantiasa menasehati penulis untuk semangat menyelesaikan

masa perkuliahan

4. Untuk Nanda Dewi Avrilia, yang selalu ada disisi saya, Terima kasih telah menyediakan pundak untuk menangis, berkeluh kesah, senantiasa meyakinkan saya dikala saya meragukan kemampuan diri saya sendiri dan memberi bantuan saat saya membutuhkannya. Saya bahkan tidak bisa menjelaskan betapa bersyukurya saya memiliki Bestie sebaik dirinya.
5. Untuk Widiyah, Angrita, Qurotul dan Anissa , tanpa inspirasi, dorongan dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya, saya bukan apa apa saat ini.
6. Keluarga HMP Manajemen Unwidha, yang mana dengan mereka saya mengerti bagaimana arti dari kebersamaan, *teamwork*, *problem solving* dan menjadi pribadi yang lebih baik.
7. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi terimakasih atas kebersamaannya selama ini.
8. Segenap Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dalam pendidikan penulis sejauh ini, dan dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi. Semoga ilmu yang telah diajarkan dapat bermanfaat untuk kemudian hari.
9. Diri saya sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha sekuat yang saya bisa, tidak menyerah walaupun banyak rasa dan godaan yang datang, terima kasih karena sudah mau untuk tetap kuat sampai detik ini.

MOTO

“Rasakanlah setiap apa yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini”

“Hidup bukan tentang dunia saja maka perbaikilah dirimu untuk menjadi pribadi yang lebih baik walupun kamu mempunyai segudang dosa dalam hidup”

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(QS.Ar Ra'd : 11)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT.INTAN SEJATI KLATEN”** dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang mana menjadi suri tauladan bagi seluruh umat, yang selalu kita nantikan syafa'atnya diyaumul qiyamah.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman ataupun pengetahuan yang dimiliki, skripsi ini masih dikatakan belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Dr. Arif Julianto S.N, S.E, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas

Widya Klaten

3. Dr. Anis Marjukah, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc., selaku Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Dr. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd., Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Jarot Prasetyo, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan banyak ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.
8. Pramusetyo Tri Waluyojati selaku Direktur Utama PT. Intan Sejati Klaten yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Brigita Neti N selaku staf PPIC PT. Intan Sejati Klaten yang telah membimbing dan membantu memberikan informasi dalam penyusunan skripsi ini.
10. Karyawan PT Intan Sejati Klaten yang telah membantu mengisi kuesioner.
11. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak yang dengan ikhlas memberikan do'a, semangat, bantuan, bimbingan dan arahnya. Meskipun

jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

Waslamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Klaten, 15 Juli 2024.

Penulis,



Evita Virnanda

x

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul.....	7
1.3 Penegasan Judul	7
1.4 Pembatasan Permasalahan	8
1.5 Rumusan Masalah.....	9
1.6 Tujuan Penelitian.....	9
1.7 Manfaat Penelitian.....	10
1.8 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Kerangka Berpikir	39

2.4	Hipotesis.....	40
BAB III	METODE PENELITIAN.....	46
3.1	Metode Penelitian.....	46
3.2	Lokasi Penelitian.....	46
3.3	Populasi Sampel.....	46
3.4	Sumber Data.....	48
3.5	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	48
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	49
3.7	Instrumental Penelitian Teknik Analisis Data.....	50
3.8	Teknik Analisis Data.....	51
3.9	Penguji Hipotesis.....	52
3.10	Koefisien Determinan (R^2).....	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1	Gambaran Umum PT Intan Sejati.....	56
4.2	Analisis Deskriptif.....	68
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	71
4.4	Analisis Data.....	78
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	97
5.1	Simpulan.....	97
5.2	Saran.....	99
	DAFTAR PUSTAKA.....	101
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

ABSTRAK

Evita Virnanda, 2021100021. Skripsi, Program Studi Manajemen, Pengaruh *Servant Leadership*, *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement* di PT Intan Sejati Klaten.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Servant Leadership*, *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement* di PT Intan Sejati Klaten secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Intan Sejati Klaten yang berjumlah 50 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Servant Leadership*, *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Secara simultan variabel *Servant Leadership*, *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap *Employee Engagement* di PT. Intan Sejati Klaten. Variabel *Self Efficacy* merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi *Employee Engagement*. Variabel *Employee Engagement* dipengaruhi oleh variabel *Servant Leadership*, *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja sebesar 56,% dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang peneliti gunakan.

Kata Kunci: *Servant Leadership*, *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan *Employee Engagement*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pasti ingin menaikkan kesuksesan. Hal itu berlaku di setiap perusahaan akbar maupun kecil, perusahaan swasta maupun Negara atau perusahaan yang berkecimpung dibidang jasa maupun barang. Karyawan adalah elemen yg krusial pada menjalankan sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan bisa dikatakan sukses apabila perusahaan tersebut sudah bisa mencapai tujuan yang dirancang oleh perusahaan itu sendiri. Sedangkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya juga dipengaruhi berasal sdm pada perusahaan itu.

SDM yang berkualitas tentunya menjadi tolak ukur di setiap perusahaan supaya nantinya bisa memberikan keuntungan akbar di perusahaan tersebut. Kualitas sdm sendiri dapat dilihat berasal seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan perusahaan tersebut. donasi akan maksimal Bila setiap sdm memiliki engagement yang tinggi pada perusahaan tersebut. pada hal ini, Bila seluruh karyawan yang berkerja pada suatu perusahaan tidak tercapai yang di akhirnya perusahaan tadi tak bisa meraih kesuksesan. sebab menggunakan employee engagement yang tinggi perusahaan akan mampu menaikkan kinerja karyawan sebagai akibatnya produktivitas perusahaan pun ikut semakin tinggi.

Dunia bisnis dan manajemen, *servant leadership* telah menjadi konsep yang semakin diakui dan diadopsi. Konsep ini fokus pada pemimpin yang berperan sebagai pelayan bagi bawahannya, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perkembangan karyawan. Dalam hal ini *servant leadership* dilihat dari gaya kepemimpinan yang menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa dihargai, didukung dan termotivasi.

Employee Engagement adalah faktor yang penting dalam kesuksesan perusahaan. Karyawan yang terlibat memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, merasa lebih puas, dan cenderung tinggal lama di perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *self efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan dan tugasnya. Semakin tinggi *self efficacy* karyawan, semakin besar kemungkinan mereka terlibat dalam pekerjaan mereka.

Servant leadership, dengan fokus pada pelayanan, memainkan peran penting dalam meningkatkan *self efficacy* karyawan. Pemimpin yang mendukung, memberdayakan, dan mendorong perkembangan pribadi karyawan akan membantu membangun keyakinan diri mereka. Pemimpin yang peduli dan berempati terhadap kebutuhan karyawan dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa mereka dapat mencapai kesuksesan. Dengan demikian, *servant leadership* dapat mempengaruhi *employee engagement* melalui peningkatan *self efficacy*. Ini menciptakan hubungan yang kuat antara cara seseorang pemimpin memimpin dan tingkat keterlibatan

karyawan, yang pada gilirannya dapat memiliki dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Servant leadership adalah konsep kepemimpinan yang pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970-an. Konsep ini menciptakan paradigma kepemimpinan yang berbeda dari gaya kepemimpinan tradisional yang lebih otoriter dan hierarkis. Dalam *servant leadership*, kepemimpinan memandang dirinya sebagai pelayan pertama dan kemudian pemimpin, dengan tujuan utama untuk memenuhi kebutuhan dan melayani anggota tim atau organisasi.

Konsep ini terinspirasi oleh gagasan-gagasan seperti etika kerja, pelayanan masyarakat, dan nilai-nilai moral. *Servant leadership*, menekankan pada kepedulian, empati dan pemberdayaan individu, dengan harapan bahwa ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, pengembangan pribadi, dan kesejahteraan bagi anggota tim. Seiring berjalannya waktu, *servant leadership* telah mendapat pengakuan dan penerimaan yang lebih luas dalam berbagai sektor, termasuk bisnis, pendidikan, pelayanan kesehatan, dan organisasi nirlaba. Ini karena banyak penelitian yang mendukung bahwa *servant leadership* dapat menghasilkan budaya organisasi yang lebih positif, karyawan yang lebih terlibat, dan hasil yang lebih baik.

Kahn (dalam besar, 2013), menjelaskan *employee engagement* merupakan korelasi serta keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif serta emosional antara seorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. Maka dari itu, supaya suatu perusahaan mampu bersaing menggunakan

perusahaan-perusahaan yang lainnya mereka perlu menaikkan employee engagement. Employee engagement memiliki beberapa keuntungan yakni meningkatkan produktivitas, keuntungan, kepuasan konsumen, dan efisiensi menurunkan turnover karyawan, mengurangi ketidakhadiran, penipuan, kecelakaan kerja, dan keluhan karyawan. Keterlibatan mengacu pada faktor internal serta intrinsik seperti komitmen dan pujian yang membuat karyawan tetap bekerja pada tingkat produktivitas tinggi, sekaligus terlepas berasal syarat negatif. Karyawan yang terlibat adalah orang-orang yang membawa pandangan baru baru buat bekerja. Inilah orang-orang yang sepertinya bekerja bersemangat buat berada disana, dan menjadi bagian dari sesuatu yang mereka yakini menggunakan sangat bertenaga. Mereka bergairah serta bersemangat buat menjalankan tugasnya (Marciano, 2010).

Banyak perusahaan-perusahaan yang memiliki *employee engagement* yang kurang baik. Seperti halnya pada hasil observasi yang dilakukan oleh Akbar (2013) disalah satu perusahaan di Batang, karyawan pada unit umum saat jam kerja berlangsung malah asik bermain *facebook*, *tweeter*, serta bermain *game* di meja komputer masing-masing. Rasa antusias dari para karyawan terlihat sangat rendah terhadap pekerjaan mereka, terlihat dari mereka kurang konsentrasi penuh dengan pekerjaan mereka. Selain itu di perusahaan tersebut memiliki kegiatan wajib yakni sebelum bekerja mereka melangsungkan apel dan do'a bersama dulu, tapi nyatanya banyak ditemukan karyawan unit pada bagian *spining* yang tidak ikut serta dalam kegiatan tersebut, banyak dari mereka duduk sambil mengobrol di kantin. Kemudian

terdapat beberapa karyawan unit *weaving* datang terlambat padahal jam masuk kerja pukul 07.30 WIB.

Banyak perusahaan-perusahaan yang belum mampu menerapkan gaya kepemimpinan *servent leadership* dengan benar. Sehingga membuat para karyawan tidak memiliki *engagement* yang tinggi dan menyebabkan berbagai permasalahan terjadi di perusahaan tersebut yang membuat perusahaan mengalami kerugian. Ditangkap hasil data survei dari 330 perusahaan di 50 negara pada persepsi karyawan dan niat ke arah majikan mereka, dan menemukan bahwa banyak karyawan” meninggalkan pekerjaan mereka karena mereka tidak senang dengan bos mereka” (Carasco-Saul *et.al*,2015).

Mempengaruhi diri sendiri melalui tindakan orang tersebut, memotivasi diri sendiri sesuai kebutuhan, dan mampu mencapai arah diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan disebut juga dengan self-leadership (Barus, 2021). Menurut Pratama dan Suwena (2022), motivasi kerja adalah sumber inspirasi yang menumbuhkan semangat untuk pekerjaan seseorang sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan. Motivasi adalah kata yang berasal dari kata "motivasi", yang dapat dianggap sebagai kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak dan bertindak. Menurut Maslow, motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Pegawai maupun pemimpin yang memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam suatu perusahaan dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa indikator semangat kerja antara lain kerjasama, disiplin, kepuasan dan rasa aman di tempat kerja yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur semangat kerja karyawan. Demi terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada diri karyawan maka perlu adanya perhatian yang optimal agar yang menjadi harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Intan Sejati Klaten. PT. Intan Sejati adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa cetak. Perusahaan ini berada di Klaten dan didirikan pada tahun 1978. Yang memiliki moto pelayanan "*one stop production, one stop service, one stop satisfaction*". Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh *Servant Leadership* Terhadap *Employee Engagement* Melalui Mediasi *Self Efficacy* dan *Motivasi Kerja* di PT. Intan Sejati Klaten. Berdasarkan gap tersebut penelitian ini berjudul "**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* MELALUI MEDIASI *SELF EFFICACY* DAN SEMANGAT KERJA DI PT. INTAN SEJATI KLATEN**".

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Ada pun alasan pemilihan judul penelitian ini berdasarkan alasan subjektif dan alasan objektif adalah sebagai berikut :

1.2.1 Alasan Subjektif

- a. Menambah pengetahuan bagi penulis mengenai *servant leadership*, *self efficacy*, Motivasi kerja dan *employee engagement*
- b. Masih sedikit penelitian tentang pengaruh *servant leadership*, *self efficacy* dan Motivasi kerja terhadap *employee engagement*.

1.2.2 Alasan Objektif

Penulis ingin menganalisis mengenai pengaruh *servant leadership*, *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* di PT.Intan Sejati Klaten.

1.3 Penegasan Judul

Langkah Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti harus mengetahui maksud dan arti penelitian. Dengan mengetahui konsep penelitian diharapkan tidak terjadi kekeliruan dalam memecahkan masalah. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Servant Leadership*

Menurut Spears (2002; 255) *Servant Leadership* (pemimpin yang melayani) ialah seseorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai menggunakan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan

buat mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.

2. *Self efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan atau tugas tertentu.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik.

4. *Employee Engagement*

Employee Engagement merupakan perilaku dimana karyawan merasa memiliki peran penting pada keberhasilan perusahaan dan memiliki motivasi tinggi dalam peningkatan kinerja dan ikut andil mengerjakan pekerjaan diluar *job requirement*. (Mercer, dikutip oleh Carpenter dan Wyman, 2007:1).

1.4 Pembatasan permasalahan

Pembatasan permasalahan penelitian dibuat untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti agar penelitian dapat berjalan dengan lebih terarah dan terencana sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh *servant*

Leadership terhadap *employee engagement* melalui mediasi *self efficacy* dan semangat kerja di PT. Intan Sejati Klaten.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat didefinisikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership* terhadap *Employee Engagement* di PT.Intan Sejati Klaten ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap *employee engagement* di PT.Intan Sejati Klaten?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* di PT.Intan Sejati Klaten?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership*, *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap *employee engagement* di PT.Intan Sejati Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership* terhadap *Employee Engagement* di PT.Intan Sejati Klaten.
2. Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Self efficacy* terhadap *Employee Engagement* di PT.Intan Sejati Klaten.
3. Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* di PT.Intan Sejati Klaten.

4. Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Servant Leadership*, *Self efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* di PT. Intan Sejati Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan terutama tentang sumber daya manusia. Selain itu, dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *Servant Leadership*, *Self Efficacy* Dan Motivasi Kerja *Employee Engagement*, *Self Efficacy* di PT.Intan Sejati Klaten.

2. Bagi PT.Intan Sejati Klaten

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi PT.Intan Sejati di Klaten guna meningkatkan kinerjanya. Jika terbukti ada pengaruh *Sevant Leadership*, *Self Efficacy* dan motivasi kerja terhadap *Employee Engagement* maka dapat dijadikan acuan untuk menetapkan kepemimpinan dan guna meningkatkan semangat, motivasi kerja karyawan di PT.Intan Sejati Klaten.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bahan pertimbangan atau referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variable yang sama atau berkaitan maupun variabel.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang secara garis besar adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai uraian latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, lingkungan kerja dan retensi karyawan. Selain itu juga penjelasan penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, teknik analisis data, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan mengenai gambaran umum organisasi/perusahaan, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang serangkaian pembahsaan dan simpulan dari hasil penelitiandan saran yang dapat diberikan kepada pihak yang berkepentingan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah perempuan sebanyak 26 orang (52%), mayoritas berusia antara 31-40 tahun sebanyak 23 orang (46%), mayoritas berpendidikan SMA sebanyak 35 orang (70%)
2. Berdasarkan uji valilitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian *Servant Leadership (X1)*, *Self Efficacy (X2)*, Motivasi Kerja (X3) dan *Employee Engagement (Y)* dinyatakan valid karena rhitung > rtabel yakni 0,279.
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel *Servant Leadership (X1)*, *Self Efficacy (X2)*, Motivasi Kerja (X3) dan *Employee Engagement (Y)* bahwa nilai Cronbach's Alpha setiap variabel > 0,60 yang berarti dinyatakan reliabel.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 32,142 - 0,366 X1$

+ $0,588X_2 - 0,463X_3 + e$. hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai konstanta 32,142. Yang berarti variabel *Servant Leadership* (X_1), *Self Efficacy* (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan *Employee Engagement* (Y) akan terjadi peningkatan *Employee Engagement* sebesar 32,142 satuan.

5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel *Servant Leadership* (X_1) terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai thitung $-3,944 < 2,012$ t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini *Servant Leadership* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (H_1) diterima.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel *Self Efficacy* (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai thitung $7,129 > 2,012$ ttabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan demikian dalam penelitian ini *Self Efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (H_2) diterima.
7. Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai thitung > ttabel yakni $-3,904 < 2,012$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian ini H_3 berbunyi ada pengaruh variabel X_3 terhadap *Employee Engagement* diterima.
8. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F sebesar 21,787 dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} 21,787 >$

Ftabel 2,807. Maka dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership*, *Self Efficacy* dan *Motivasi Kerja* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* (H3) diterima.

9. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada Adjusted R Square yaitu sebesar 0,560 atau (56,0%) dan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel *Servant Leadership* (X1), *Self Efficacy* (X2), *Motivasi Kerja* (X3) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* sebesar 56,0% dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian yang digunakan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* PT Intan Sejati :

5.1.1 Bagi PT Intan Sejati Klaten

- a. Jika dilihat dari karakteristik *Self Efficacy* sudah tergolong tinggi. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mempertahankan pemberian motivasi untuk para karyawannya agar selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki keinginan untuk terus bekerja di perusahaan.
- b. Jika dilihat dari karakteristik variabel *Servant Leadership* tergolong rendah, maka dari itu pihak manajemen perlu lebih

memperhatikan *Servant Leadership* karena akan mempengaruhi aktivitas dan kenyamanan kerja bagi karyawan dalam perusahaan.

- c. Untuk meningkatkan *Employee Engagement*, pimpinan harus lebih memperhatikan para karyawannya dan berusaha untuk memberikan kenyamanan, perhatian dan memberikan apresiasi kepada karyawan atas kinerjanya agar termotivasi sehingga karyawan akan tetap tinggal pada perusahaan lebih lama.

5.1.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat memilih organisasi-organisasi atau perusahaan dengan populasi yang lebih besar dan memperbanyak jumlah responden.
- b. Peneliti diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi *Employee Engagement* seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kinerja karyawan dll.
- c. Hendaknya peneliti melakukan penggalan lebih dalam lagi mengenai *Servant Leadership*, *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* melalui aspek atau dimensinya sehingga mengetahui dimensi yang memiliki pengaruh paling besar.
- d. Peneliti diharapkan untuk melakukan wawancara dengan memberikan arahan tentang pemahaman dari setiap item pernyataan untuk variabel bebas, agar responden dapat memahami maksud dari item pernyataan dan memberikan hasil jawaban yang sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Nur Latifa Putri & Agus Frianto(2022). Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* pada Karyawan
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*. Cetakan Ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, A. (2022). Romantika Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Inisiatif Diri Upaya Meningkatkan Motivasi Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 981-987.
- Anya Liden,RC,Wyne,SJ,Zhao, H., & Henderson,D.(2008). "Kepemimpinan yang Melayani: Pengembangan Ukuran Multi Dimensi dan Penilaian Multi-Level."The Leadership Quarterly,19(2),161-177.
- Aprilliansyah, A., Astuti, E. S., & Sulityo, M. C. (2018, Juli 3). Analisis kompensasi dan servant leadership pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Leader Nasional unit bisnis Multilevel marketing PT Melia Sehat Sejahtera Kota Surabaya Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 73-82. Diambil kembali dari administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi VI, Cetakan ke 13, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Atmaja, J. P. W. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement CV Sumo Surya Perkasa Di Lombok. *Agora*,7(1),28730
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy. The Exercise of a Control*. New York: W.H.Freeman and Company.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood cliffs.

- Bandura, Albert, and Sebastian Wessels. "Self-efficacy." (1994): 71-81.
- Budiprasetya, A. (2021). *Mediasi Employee Engagament pada Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Inovatif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT TETRA PAK Indonesia*. Tesis, Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement*. *Eurasian Journal of Dewi, P.cv E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 9(1), 15–25. <https://doi.org/10.24167/psiko.v14i2.974>*
- Dumatumbun, F. M. (2018). Pengaruh servant leadership terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi. studi di Dinas Pendidikan dan Pengajaran (P&P) Kabupaten Mappi-Papua. *Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Sanata Dharma. Educational Research, 2020(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>*
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship, 10(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>*
- Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2018). Thee ffect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. *Russian of Ag- ricultural and Socio-Economic Sciences, 74(2), 108-114.*
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, halaman 56.
- Greenleaf, R. K. (1998). *The power of servant-leadership*. Berrett-Koehler Publishers.
- Gregory Stone, A., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership & organization development journal, 25(4), 349-361.*
- Hasibuan, Siti Maisarah. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1*.

- Kaur, P. (2018). Mediator analysis of job satisfaction: relationship between servant leadership and employee engagement. *Metamorphosis*, 17(2),76-85.
- Kumari, K., Barkat Ali, S., un Nisa Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401–420. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60606>
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Terjemahan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Macey, W.H & Schneider, B. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1.
- Macey, WH, & Schneider, B.(2008.”Arti Keterlibatan Karyawan.” *Sikologi Industri dan Organisasi*,1(1),3-30
- Made, R., & Anggraini, S. (2018). The influence of personal value and work motivation on employee engagement in Generation Y. *Russian of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 78(6), 346-353.
- Mercer, M. Carpenter, G. & Wyman, O., (2007). Engaging employee to drive global business success
- Meuthia, F., & Ulfa, C. K. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Employee Engagement Pada PT. Perkebunan X: Effect Of Morale On Employee Engagement At PT. Perkebunan X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 12(3), 134-152.
- Moletsane, M., Tefera, O. and Migiro, S. (2019) ‘The Relationship between Employee Engagement and Organisational Productivity of Sugar Industry in South Africa: The Employees’ Perspective.’, *African Journal of Business & Economic Research*, 14(1).
- Mukhtarom, A. (2021). Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SMK Ma’arif 9 Kebumen).
- Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). International Journal of Hospitality Management The Effect of Servant Leadership on Hotel Employees Behavioral Consequences: Work Engagement Versus Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97(1)1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>

- Prabowo, V. C., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh *Servant leadership* dan Komitmen Organisasional Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Blue Bird Group Surabaya. *Agora*. 1(3).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang." *Among Makarti* 11.1 (2018).
- Sara, Novela, Rusta, Suhada, bambang, S. (2020). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pada Pt Permodalan Nasional Madani (Pnm) Persero Cabang Lampung*. 10(1), 291–305. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135–177). Greenwich, CT: Information Age Publishers
- Shuck, B., Adelson, J.L. and Reio Jr, T.G. (2017) ‘The employee engagement scale: Initial evidence for Construct validity and implications for theory and practice’, *Human Resource Management*, 56(6), pp. 953–977.
- Spears, L. C., & Lawrence, M. (Eds.). (2001). *Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cv

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/> tanggal 21 Februari 2022
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, halaman: 5
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, halaman:51.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. CV Alfabeta. Bandung.
- Xiong, Y. et al. (2015) 'Examining the relations among student motivation, engagement, and retention in a MOOC: A structural equation modeling approach.', *Global Education Review*, 2(3), pp. 23–33.
- Zeeshan, S., Ng, S. I., Ho, J. A., & Jantan, A. H. (2021). Assessing the impact of servant leadership on employee engagement through the mediating role of self-efficacy in the Pakistani banking sector. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1963029