

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**STEPANY MELANI BR GINTING
218320038**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/5/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/5/25

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

**STEPANY MELANI BR GINTING
218320038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)23/5/25

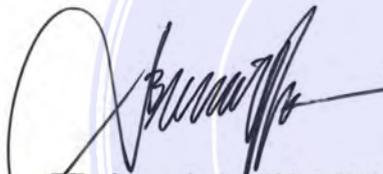
HALAMAN PENGESAHAN

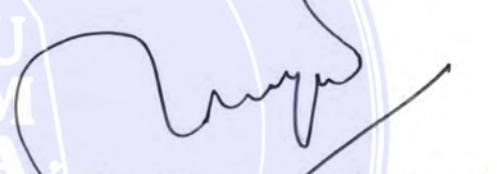
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan
Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan
Nama : Stepany Melani Br Ginting
NPM : 218320038
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding


(Khairunnisak, SM, MM)
Pembimbing


(Dr. Ahmad Prayudi, SE, MM)
Pembanding

Mengetahui :


(Ahmad Rafiq, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Fitriani Tobing, SE, M.Si)
Ketua Program Studi

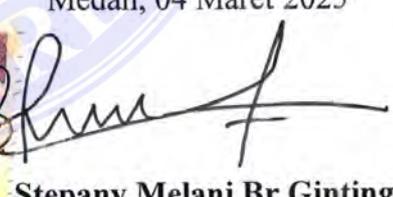
Tanggal Lulus : 04 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 Maret 2025



Stepany Melani Br Ginting
218320038

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Stepany Melani Br Ginting
NPM : 218320038
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 04 Maret 2025

Yang menyatakan,



Stepany Melani Br Ginting

RIWAYAT HIDUP



Nama	Stepany Melani Br Ginting
NPM	218320038
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 03 Mei 2004
Nama Orang Tua :	
Ayah	Mahendra Ginting
Ibu	Elfrida Royani Purba
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP Cerdas Bangsa
SMA/SMK	SMK Asga Mandiri Medan
Riwayat Studi Di UMA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertukaran Mahasiswa Merdeka di Universitas PGRI Yogyakarta 2. Mengikuti Program Indonesia Cyber Education Institute (ICE-I) di Telkom University 3. Pernah Menjadi Anggota HIMMEN Periode 2022/2023 4. AS The 9th Winner Of National Level For Economics In Indonesian Science Competition Expo 2023.
Pengalaman Kerja	1. Magang Mandiri di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan
NO. HP/WA	081396726842
Email	fanymunthe020@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and analyze. The Effect of Transformational Leadership Style and Employee Engagement on Employee Performance at Pt. The research method used in this research is quantitative with an associative approach. the population of employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan in 2023 which amounted to 770 employees. With a research sample using the Solvin formula totaling 89 respondents this study is. Data analysis techniques using multiple linear regression. With the results of the study. (1) Transformational Leadership Style, has a significant effect on Employee Performance, this can be seen from the significant value $(0.000) < 0.05$ and $t_{count} (6.834) >$ compared to $t_{table} (1.987)$. (X2) Employee Engagement has a significant effect on Employee Performance. This can be seen from the significant value $(0.001) < 0.05$ and the $t_{count} (3.520) >$ compared to the $t_{table} (1.987)$ (3) that (Transformational Leadership, and Employee Engagement) simultaneously has a positive and significant effect on Employee Performance can be seen $F_{count} > F_{table}$ and the significance level $(0.000) < 0.05$.

Keywords : *Transformational Leadership Style, Employee Engagement, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. populasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan pada Tahun 2023 yang berjumlah 770 karyawan. Dengan sampel penelitian dengan menggunakan rumus solvin berjumlah 89 responden penelitian ini adalah. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian. (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} (6.834) >$ dibandingkan $t_{\text{tabel}} (1.987)$. (X2) *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,001) < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} (3.520) >$ dibandingkan $t_{\text{tabel}} (1.987)$ (3) bahwa (Kepemimpinan Transformasional, dan *Employee Engagement*) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat di liat $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansinya $(0,000) < 0,05$

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan berkatnya yang selalu menyertai sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh rasa syukur. Dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.”** Adapun proses penyusunan skripsi ini yakni untuk melengkapi salah satu gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Juruselamat tersayang, Tuhan Yesus Kristus yang selalu ada di setiap langkah penulis dalam menyelesaikan perjalanan ini. Terima kasih sudah menggendong anakmu ini saat ia tidak mampu untuk melangkah maju dan menjadi sumber kekuatan di tengah ketidakpastian. Terimakasih sudah menjadi rumah bagi penulis untuk meneteskan air mata sukacita. Penulis juga mengucapkan terima kasih istimewa Kepada Cinta Pertama penulis, Ayahanda Mahendra Ginting dan Ibu Elfrida Royani Purba yang senantiasa memberikan semangat, pelukan, doa dan kasih sayang. Sosok orang tua yang membuat penulis bangkit dari kata menyerah. Penulis sadar, bahwa setiap kata dalam skripsi ini adalah buah kerja keras dan doa orang tua. Skripsi ini adalah persembahan untuk mu dari putri sulungmu yang saat ini sudah tumbuh dewasa. Pada Kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., Selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE,M.SI Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Khairunnisak, SM,MM Selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, memberikan semangat dan meluangkan waktunya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si. selaku Dosen Ketua yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, SE, MM. selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Irwansyah Putra, SE, MM. selaku Dosen sekretaris yang telah memberikan saran dalam skripsi ini.
9. Seluruh staf/karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang membantu penulis dalam proses administrasi dan sebagai responden pada penelitian ini.

10. Kepada Kedua adik terkasih penulis, Kezia dan Eben yang selalu memberikan dukungan kepada penulis. Terimakasih sudah menjadi adik yang bisa menjadi tempat berbagi, semoga apa yang kalian impikan Tuhan Yesus selalu memberikan Kelancaran.
11. Kepada semua teman seperjuangan penulis Manajemen A4 Stambuk 2021, terkhusus nya Cilla, Desi, Rizky, Syamaya, Geby, Dennisa dan Nabil yang sudah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis.
12. Kepada saudara-saudari terkasih Cindy, Sri Ulina, Angel, Jansen, Marcel, Yehezkiel, Tommy dan Ishak, terimakasih sudah menjadi saudara seiman penulis yang selalu ada memberikan semangat dan motivasi.
13. Kepada Sahabat Nusantara Alumni Pertukaran Mahasiswa Merdeka 3 Universitas PGRI Yogyakarta terkhusus nya Kelompok 5 Keraton, terimakasih sudah menjadi rumah dan tempat berkeluh kesah penulis selama 5 bulan berada di kota Jogja.
14. Kepada Saudari kamar 309 Fherella, Agnes, Vina, Rani, Raihani, Silvana dan Shiva yang selalu ada dan selalu memotivasi penulis, terimakasih sudah menjadi keluarga dari mulai berada di jogja sama dengan pulang ke pulau masing-masing.
15. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Flianto Dachi, A.Md, Tra, ANT-III. Terimakasih telah menemani penulis dalam proses perjalanan penulisan skripsi. Berkontribusi baik tenaga, waktu, mendukung serta menghibur penulis dalam kesedihan, mendengar keluh kesah dan

meyakinkan penulis untuk pantang menyerah hingga penulisan skripsi ini terselesaikan.

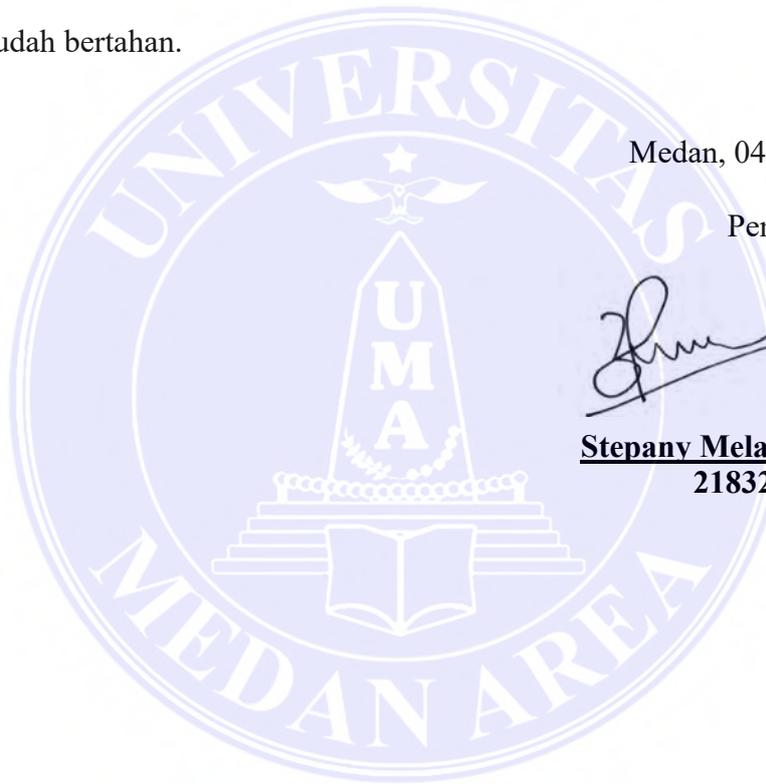
16. Stepany Melani Br Ginting, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap proses nya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

Medan, 04 Maret 2025

Penulis



Stepany Melani Br Ginting
218320038



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Pertanyaan Penelitian	12
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 Jenis- Jenis Kinerja karyawan.....	16
2.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.2 Kepemimpinan Transformasional	21
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	21
2.2.2 Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	23
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	24
2.3 <i>Employee Engagement</i>	26
2.3.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	26
2.3.2 Aspek- Aspek <i>Employee Engagement</i> (Keterikatan Karyawan).....	27
2.3.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	29
2.4 Penelitian Terdahulu.....	30
2.5 Pengaruh Antar Variabel	33
2.5.1 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.5.2 Pengaruh Antara <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.5.3 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.6 Kerangka Konseptual	34
2.7 Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Desain Penelitian	37

3.2	Jenis, Tempat, Waktu Penelitian	37
3.2.2	Tempat Penelitian.....	38
3.2.3	Waktu Penelitian	38
3.3	Definisi Operasional Variabel	39
3.4	Populasi dan Sampel.....	40
3.4.1	Populasi.....	40
3.4.2	Sampel.....	40
3.5	Jenis dan Sumber Data	42
3.5.1	Data primer	42
3.5.2	Data Sekunder	42
3.6	Metode Pengumpulan Data	42
3.7	Metode Analisis Data	43
3.7.1	Uji Validitas.....	43
3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.8	Uji Asumsi Klasik	46
3.8.1	Uji Normalitas.....	46
3.8.2	Uji Heteroskedesitas	48
3.8.3	Uji Multikolinieritas.....	48
3.8.4	Analisis Regresi Berganda	49
3.8.5	Analisis Deskriptif.....	49
3.9	Uji Hipotesis	50
3.9.1	Uji t (Uji Parsial).....	50
3.9.2	Uji F (Uji Simultan)	50
3.9.3	Uji Koefisien Determinan (R^2).....	51
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1	Hasil Gambaran Perusahaan	53
4.2	Analisis Deskriptif Responden	55
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden.....	55
4.2.2	Frekuensi Jawaban Responden	58
4.2.3	Hasil pengujian asumsi Klasik.....	65
4.2.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.2.5	Pengujian Hipotesis.....	73
4.3	Pembahasan	76
4.3.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan	76
4.3.2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.3.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1	Kesimpulan.....	81
5.2	Saran	81

DAFTAR PUSTAKA 83



DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Rata –Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2023	5
Tabel 1.2	Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 1.3	Pra Survei Mengenai Kepemimpinan Transformatif	8
Tabel 1.4	Pra Survei Mengenai Employee Engagement.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.2	Definisi Operasional.....	39
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket.....	43
Tabel 3.4	Uji Validitas	44
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan	56
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	57
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel X1	58
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Variabel X2.....	61
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Variabel Y.....	64
Tabel 4.8	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	69
Tabel 4.9	Uji Nilai Multikolinearitas	69
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	73
Tabel 4.12	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)	75
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	75

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1	hasil Uji Normalitas (Histrogram)	67
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (P-P.Plot).....	66
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot)	70



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	88
Lampiran 2	Tabulasi Data	92
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data	99
Lampiran 4	Surat Izin Riset	105
Lampiran 5	Surat Selesai	106



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap Perusahaan meminta para karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan mengerjakan pekerjaannya dengan kemampuannya yang terbaik. Setiap perusahaan dituntut untuk tumbuh dalam persaingan yang ketat di era globalisasi ini. Maka dibutuhkan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi Perusahaan. Karyawan adalah sumber daya penting bagi suatu perusahaan dan sering disebut sebagai ujung tombak dalam mencapai tujuan Perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Unsur penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan dan secara aktif melibatkan mereka dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional yang tepat. (Aulia et al., n.d. 2020). Dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik .

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari dua faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja (Fitria 2023) .

Kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap penilaian kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang. Langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga perusahaan mampu menjadi unggul dalam persaingan, atau setidaknya dapat bertahan. Kinerja ialah sesuatu yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ataupun salah satu proses yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang sudah ditentukan. Kinerja seorang karyawan yang baik dapat terlihat dari kualitas seorang karyawan itu sendiri, apabila seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaan mempunyai keterikatan

yang tinggi, baik secara psikologis, emosional, maupun fisik atas kinerja yang ada didalam suatu perusahaan (Afhan, 2020) .

PT Perkebunan Nusantara IV pasca aksi restrukturisasi atau yang sering disebut PalmCo merupakan Subholding PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan portofolio komoditi utama kelapa sawit dan dibentuk melalui penggabungan PTPN V, VI dan XIII ke dalam PTPN IV sebagai entitas bertahan, serta pemisahan tidak murni PTPN III (Persero) ke dalam PTPN IV. Secara efektif tergabung pada tanggal 1 Desember 2023 sebagaimana tertuang di dalam Akta Penggabungan Nomor 01 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapatkan bukti penerimaan pemberitahuan penggabungan Perseroan berdasarkan Surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH.01.03-0149887 tanggal 01 Desember 2023 perihal Penerimaan Pemberitahuan Penggabungan Perseroan PT Perkebunan Nusantara IV. Adapun perubahan anggaran dasar Perseroan telah dinyatakan dalam Akta Nomor 02 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0074926.AH.01.02.Tahun 2023 tanggal 01 Desember 2023 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara IV serta pemberituannya telah diterima oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Surat Nomor AHU-AH.01.03-0149887 tanggal 01 Desember 2023 perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara IV; dan Akta Nomor 08 tanggal 01

Desember 2023 yang dibuat dihadapkan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0076469.AH.01.02. Tahun 2023 tanggal 07 Desember 2023 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara IV. PTPN IV Regional I Medan memiliki 6 Divisi Utama antara nya Sekretarian dan Hukum, Tanaman, SDM & Sistem Manajemen, Teknik & Pengelolaan, Akuntansi dan Keuangan, dan Pengadaan & Teknik Informasi .

PTPN IV akan mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran apabila mendapat dukungan sepenuhnya oleh karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dinyatakan oleh Raihanah Daulay (2019) yaitu : Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung jawab, disiplin, inisiatif. Pihak Pimpinan dan Manajemen SDM PTPN IV Regional I (Persero). Medan mengevaluasi kinerja karyawan pada PTPN IV Regional I Medan pada priode tertentu pada saat pendidikan dan pelatihan yang dilakukan manajemen Kantor Direksi PTPN IV Regional I Medan. Salah satu metode penilaian kinerja karyawan yang di gunakan PTPN IV Regional I Medan adalah *management by objectives* berfokus pada penilaian kinerja sesuai dengan tujuan yang telah di sepakati oleh manajemen dan karyawan yang di tetapkan dalam jangka waktu tertentu. Berikut bentuk penilaian kinerja dan hasil rata-rata kinerja karyawan PTPN IV Regional I Medan dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1.
Rata –Rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2023.

BAGIAN	2020	2021	2022	2023	Rata-rata	PENILIAN
Sekretariat dan hukum	89,03	89,87	81	79,04	84,74	Baik
SDM & Sistem Manajemen	92,70	80,54	76,04	71	79,82	Cukup
Tanaman	91,18	79,86	71,09	72,31	78,61	Cukup
Teknik dan Pengelolaan	87,95	77,84	82,03	75,48	80,83	Cukup
Akuntansi & Keuangan	93,09	90,7	90,14	77,90	87,96	Baik
Pengadaan & Teknologi Informasi	92,77	79,93	85,06	78,83	84,14	Baik
Rata-Rata	91,12	83,12	80	75,76		

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I MEDAN, 2024

Keterangan :

Buruk = 60-70

Cukup = 71-80

Baik = 81-90

Baik Sekali = 91-100

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami perubahan setiap tahun nya, dimana rata –rata kinerja karyawan di tahun 2020 sebesar 91,12 dalam kategori baik sekali, tahun 2021 mengalami penurunan rata-rata kinerja karyawan sebesar 83,12 dalam kategori baik selanjutnya pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja karyawan dengan rata-rata 80 dalam kategori cukup, dan pada tahun 2023 juga mengalami penurunan yang sangat rendah dengan rata-rata 75,76 dengan kategori cukup. Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan,

terdapat ketidakstabilan pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakstabilan kinerja karyawan di atas, salah satunya yakni kepemimpinan dikarenakan pemimpin mempunyai kekuatan secara langsung yang mempunyai efek yang luar biasa terhadap bawahannya. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin menentukan strategi organisasi untuk jangka panjang ataupun jangka pendek. Setiap pemimpin harus bisa berkomunikasi langsung kepada karyawan agar setiap pekerjaan apapun yang diberikan dapat diterima dan dimengerti langsung oleh karyawan yang bersangkutan. Apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan tidak efektif maka kinerja karyawan akan menyusut. Maka para karyawan memerlukan sebuah Gaya Kepemimpinan Transformasional yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi agar membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Salah satu gaya yang dapat diterapkan dalam memimpin perusahaan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain (Wahyuningsih & Sudibjo, 2022). Setelah Gaya Kepemimpinan Transformasional tersebut di terapkan maka hasil kinerja seharusnya meningkat, jikalau Gaya Kepemimpinan Transformasional tersebut sudah di terapkan, tetapi hasil kinerja di Perusahaan tersebut belum stabil masih

pada tahap naik dan turun nya kinerja karyawan maka Gaya Kepemimpinan Transformasional tersebut belum efektif di terapkan di dalam Perusahaan.

Muhammad & Rahardja (2021) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kudus, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang terjadi di dalam perusahaan, maka dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para karyawannya. Hasil ini tidak sependapat dengan penelitian Adi & Wilian (2023) yang mengatakan Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja karyawan menunjukkan koefisien jalur sebesar -0,215. Nilai P Values nya adalah 0,158 lebih besar dari 0, 05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, research gap ini mendorong peneliti untuk mengelaborasi lebih dalam dan meluas tentang hubungan kedua penelitian tersebut.

Fenomena di lapangan menunjukkan masih belum stabilnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, dihasilkan sebagai berikut :

Tabel 1.2.
Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				Total
		Ya	%	Tidak	%	
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan Perusahaan	14	46,7	16	53,3	30

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				Total
		Ya	%	Tidak	%	
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan schedule yang telah dijadwalkan.	11	36,7	19	63,3	30
	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak pernah terlambat	13	43,3	17	56,7	30

Sumber: Data Hasil *Pra-Survey*

Berdasarkan tabel 1.2 mengindikasikan bahwa terdapat beberapa masalah terkait dengan kinerja karyawan dalam perusahaan, seperti kesulitan dalam memenuhi target, kendala dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Perusahaan mungkin perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem manajemen kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Tabel 1.3.
Pra Survei Mengenai Kepemimpinan Transformasional

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				Total
		Ya	%	Tidak	%	
1	Pimpinan saya selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan karyawannya	16	53,3	14	46,7	30
2	Pimpinan selalu memberikan pengarahan masalah pekerjaan terhadap karyawannya	12	40	18	60	30
3	pimpinan saya memiliki Gaya Kepemimpinan Transformasional yang sesuai dengan kepribadiannya yang penuh kharisma	13	43,3	17	56,7	30

Sumber: Data Hasil *Pra-Survey*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat disimpulkan Secara keseluruhan, data di atas mengindikasikan bahwa terdapat beberapa masalah terkait dengan kepemimpinan dalam perusahaan, seperti kurangnya hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan, minimnya pemberian pengarahan terkait pekerjaan, serta gaya kepemimpinan yang belum sesuai dengan harapan karyawan. Perusahaan

perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap aspek kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Tabel 1.4.
Pra Survei Mengenai *Employee Engagement*

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		Ya	%	Tidak	%	Total
1	Saya merasa penuh semangat saat berada di tempat kerja	11	37,7	19	63,3	30
2	Saya merasa pekerjaan saya saat ini sangat menantang dan penuh antusias	15	50	15	50	30
3	Saya merasa waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja	10	33,3	20	66,7	30

Sumber: Data Hasil *Pra-Survey*

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa terdapat masalah terkait dengan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Banyak karyawan yang merasa kurang semangat, kurang merasakan tantangan, dan kurang fokus dalam bekerja. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan implementasi strategi untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, seperti memperbaiki sistem penghargaan, memberikan pelatihan, atau menyesuaikan beban kerja.

Berdasarkan wawancara pra-riset menurut keterangan dari karyawan bagian Sekretariat dan Hukum PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, menyatakan bahwa pimpinan perusahaan secara sadar atau tidak telah melakukan upaya yang digolongkan dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional transformasional memiliki karakteristik yakni, pemimpin mengidentifikasi diri mereka sebagai agen perubahan, pemimpin yang berani, pemimpin yang percaya kepada orang lain, pemimpin yang mendorong nilai-nilai, pemimpin yang selalu belajar sepanjang hidupnya, pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menghadapi konfli dan ketidakpastian.

Selain Gaya Kepemimpinan Transformasional ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Employee Engagement atau Keterikatan Karyawan. Keterikatan karyawan adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaannya (Afhan, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian Afhan (2020) Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Kerja Karyawan PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang artinya apabila semua karyawan memiliki Keterikatan dan Komitmen Kerja yang tinggi maka akan memberikan kontribusi penuh terhadap PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dalam bentuk Kinerja Karyawannya yang nanti akan dapat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan wawancara pra riset yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan, adapun fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Selain Gaya Kepemimpinan Transformasional yang menurut para karyawan mengenai pimpinan di perusahaan yang diterapkan masih belum efektif, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurangnya rasa keterikatan karyawan atau *Employee Engagement* terlihat di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I yaitu terdapat banyak karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton. Sehingga terkadang merasa kurang antusias, kurang memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja, komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan karyawan yang menghambat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, termasuk hubungan buruk antara rekan kerja dan

atasan, dapat mengurangi rasa keterikatan. Karyawan cenderung lebih terikat pada perusahaan ketika mereka merasakan iklim kerja yang positif dan suportif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan“**

1.2 Rumusan Masalah

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya ketidakstabilan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Salah satunya adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional yang di terapkan perusahaan belum efektif dan kurangnya rasa keterikatan karyawan atau *Employee Engagement* terlihat di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional. Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional pada pimpinan yang mencakup karisma, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual menurut karyawan belum diterapkan secara efektif.
2. Karyawan yang menganggap bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Perusahaan masih belum efektif, yang mengakibatkan kinerja karyawan juga menurun.

3. Kurangnya *Employee Engagement* mengakibatkan rendahnya produktifitas pada diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan tersebut.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Melalui latar belakang yang telah dijelaskan diatas, Maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan ?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membangun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penelitian ini adalah menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik bagi Peneliti, Akademis, Maupun bagi peneliti selanjutnya. Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen terutama tentang variabel penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagement* yang berdampak pada Kinerja Karyawan.

2. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini akan menambah kajian tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Viona & Begawati (2023) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil atau output atau hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja dan kualitasnya. Kinerja karyawan sangat penting bagi setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi tersebut dapat dianggap telah memenuhi standar perencanaan.

Menurut Manik & Bancin (2022) menyatakan kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Kinerja karyawan ialah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

Menurut Andriana (2022) Kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang yaitu :

a. Kesetiaan

Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai/karyawan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Maka seorang pegawai/karyawan dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

b. Prestasi Kerja

Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai/karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman

c. Kreativitas

Kemampuan pegawai/karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan pegawai/karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai/karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

e. Kecakapan

Kecakapan pegawai/karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

f. Tanggung Jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai/karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.1.2 Jenis- Jenis Kinerja karyawan

Ada beberapa jenis-jenis Kinerja karyawan di antara nya (Nurnaeni, 2021):

- a. *Task performance*, atau kinerja tugas, merujuk pada perilaku karyawan yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kegiatan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Terdapat lima hal yang menjadi bagian dari task performance : *job-specific task proficiency, non-job-specific task proficiency, written and oral communication, supervision/leadership, management/administration.*
- b. *Contextual Performance*, didefinisikan sebagai upaya individu yang tidak terkait langsung dengan fungsi tugas utama mereka, tetapi yang penting karena mereka membentuk konteks organisasi, sosial, dan psikologis yang berfungsi sebagai katalis penting untuk kegiatan tugas dan proses. *contextual performance* cenderung kepada aktivitas yang tidak berkontribusi pada *technical core* tapi mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi.
- c. *Adaptive Performance*, didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengubah perilaku individu tersebut untuk menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan kerja. Pekerja yang memiliki *adaptive performance* yang tinggi di sebuah organisasi cenderung memiliki keuntungan dalam kesempatan kerja dibandingkan pekerja yang tidak bisa.

- d. *Counterproductive Work Behavior*; terdiri dari tindakan yang disengaja oleh karyawan yang membahayakan organisasi atau pemegang saham. Perilaku karyawan yang bertujuan untuk menyakiti organisasi mereka atau anggota organisasi, seperti pencurian, sabotase, agresi, interpersonal, cara kerja yang lambat, membuang-buang waktu dan menyebarkan rumor atau gosip. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *counterproductive work behavior* merupakan tindakan yang disengaja yang bertujuan untuk menyakiti organisasi mereka atau anggota organisasi.

2.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan diukur dengan keterampilan dan waktu yang dibutuhkan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Putri et al, 2023). Untuk mencapai kinerja yang optimal, terdapat beberapa faktor utama mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

a. Faktor Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan komponen yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal.

- 1) Untuk mencapai kinerja terbaik, keahlian dan kemampuan sangat penting.
- 2) Pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dengan pengetahuan yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

b. Kepribadian

Kepribadian atau karakter individu juga berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Biasanya, karyawan yang memiliki sifat positif, seperti ketekunan, tanggung jawab, dan sikap proaktif, memiliki semangat lebih besar untuk menyelesaikan tugas dari pada karyawan yang memiliki sifat negatif.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat di katakan sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaji, tunjangan, pengakuan, motivasi pemimpin dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan produktif, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Nur et al, 2022)

e. Komitmen

Komitmen terhadap organisasi berhubungan erat dengan seberapa besar keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap tujuan organisasi, semakin besar pula keinginan mereka untuk mencapai hasil kerja yang optimal demi tercapainya visi dan misi Perusahaan tersebut (Pusparani, 2021).

f. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional sangat memengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, pemimpin transformasional harus memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan mereka dengan visi dan tujuan masa depan yang jelas. Pemimpin transformasional juga membantu karyawan berkomunikasi dengan baik, memberikan dukungan, dan memberikan umpan balik konstruktif sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

g. *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan)

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan atau komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karena karyawan yang komitmen lebih cenderung untuk bekerja dengan dedikasi dan motivasi yang tinggi.

Banyak dari faktor-faktor ini tidak banyak dipengaruhi oleh karyawan. Namun faktor-faktor ini sangat berguna untuk mengidentifikasi Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Viona & Begawati (2023) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

c. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan

dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan melakukan pekerjaannya sendiri, mereka tidak perlu diawasi dan dapat melakukan tugas mereka sendiri tanpa meminta bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari orang lain.

d. Efektifitas

Efektifitas didefinisikan sebagai tingkat penggunaan sumber daya organisasi, termasuk tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku, dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit. Ini berarti bahwa sumber daya manusia, serta sumber daya teknologi, modal, informasi, dan bahan baku yang ada di organisasi, harus dimaksimalkan dalam penggunaan.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hairudinor (2020) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Pada dasarnya, kepemimpinan transformasional adalah proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasarkan pada nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi tentang visi dan misi organisasi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dilihat oleh bawahan

mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara yang optimal. Seorang pemimpin harus memiliki aura kharismatik dan peran penting dalam membawa suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan definisi dari kepemimpinan transformasional. Teori kepemimpinan transformasional mencakup cara para pemimpin mengubah budaya organisasi, menata struktur organisasi, dan melakukan strategi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep kepemimpinan transformasional juga mengarah pada proses membangun komitmen untuk tujuan organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapainya (Iqbal, 2021).

Kepemimpinan transformasional adalah ketika seorang pemimpin dapat mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja untuk membantu bawahannya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk mengubah nilai-nilai yang dipegang oleh bawahan sehingga dapat berkontribusi pada tujuan dan visi organisasi (Made et al, 2019). Kepemimpinan transformasional dikatakan sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawannya, hal tersebut dapat kita liat apabila seorang pemimpin yang mempunyai sikap dan sifat transformasional yang tinggi, maka dia akan memberikan contoh yang positif terhadap bawahannya. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, keterlibatan bawahan dalam setiap tindakan, dan pendekatan karismatik sebagai hubungan antara pemimpin dan pengikut.

2.2.2 Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Setyaningrum & Kriswibowo (2022) ada beberapa aspek-aspek dari Gaya Kepemimpinan Transformasional diantaranya yaitu :

- a. *Attributed Charisma* : pemimpin yang mengutamakan kepentingan perusahaan dan orang lain daripada kepentingan diri sendiri Dalam hal ini, dalam kapasitas mereka sebagai pemimpin, mereka bersedia mengorbankan sesuatu demi kepentingan perusahaan. Pemimpin ini menunjukkan bahwa dia adalah pemimpin yang konsisten dalam pekerjaannya dan patut untuk dihargai.
- b. *Inspirational Leadership/Motivation* : Pemimpin yang menetapkan standar tinggi dan meyakinkan bawahannya bahwa target dan tujuan dapat dicapai dapat menjadi inspirasi bagi bawahannya. Bawahannya yakin dapat menyelesaikan tugasnya dan mampu memberikan ide-ide baru, dan pimpinannya selalu memberi inspirasi kepada mereka.
- c. *Intellectual Stimulation* : Dalam hal ini bawahan merasa pemimpin mendorong mereka dalam hal memikirkan kembali cara kerja mereka, membantu mencari ide-ide baru dalam melakukan pekerjaan, serta mereka merasa mendapatkan ide baru dalam mempersepsi pekerjaan mereka.
- d. *Individualized Consideration* : Bawahannya merasakan perlakuan dan perhatian khusus dari pimpinannya. Setiap anggota staf dianggap oleh pimpinan sebagai individu yang dapat diandalkan, dengan kebutuhan dan keinginan mereka sendiri. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan saran yang berguna, memberikan pelatihan yang diperlukan, dan mendengarkan ide dan keluhan kesah karyawan. Pemimpin selalu memberikan

motivasi kepada bawahan mereka dengan memberi mereka keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka dan bahwa mereka dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan kelompok.

- e. *Idealized Influence* : pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya melalui pembicaraan dengan menekankan betapa penting nilai, ikatan dan keyakinan (*beliefs*) terhadap sesuatu serta tekad yang harus dimiliki guna untuk mencapai tujuan dan tidak lupa memperhatikan konsekuensi moral dan etik dari keputusan yang diambil. Pemimpin memperlihatkan kepercayaannya terhadap apa yang ia cita-citakan, keyakinannya terhadap tujuan dan nilai penting dalam hidupnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek-aspek yang timbul dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu, kharisma (*attributed charisma*), Pengaruh yang Ideal (*Idealized Influence*), Perhatian yang Individual (*Individualized Consideration*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Motivasi Inspiratif (*Inspirational Leadership/Motivation*).

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi pengikutnya. Berikut adalah indikator-indikator tersebut (Hairudinor, 2020) :

a. Keterlibatan Karyawan

Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan proses kerja. Mereka juga menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa penting dan dihargai.

b. Kepercayaan

Salah satu kunci kepemimpinan transformasional adalah membangun hubungan yang dapat dipercaya dengan pengikutnya. Pemimpin yang kuat dapat membuat karyawannya merasa aman untuk bertukar ide dan berinovasi.

c. Kepedulian

Pemimpin memperhatikan kesejahteraan dan kemajuan setiap pekerja. Mereka berusaha memahami kebutuhan dan keinginan bawahan mereka dan memberikan bantuan yang diperlukan untuk kemajuan profesional dan pribadi mereka.

d. Penghargaan

Salah satu aspek penting dari Gaya Kepemimpinan Transformasional ini adalah memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaiannya. Ini dapat berupa pengakuan verbal, penghargaan formal, atau insentif tambahan yang akan mendorong karyawan untuk terus berprestasi.

Indikator-indikator ini menunjukkan bagaimana pemimpin transformasional dapat membangun tim yang solid, meningkatkan motivasi, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif (A. R. & Rahardja, 2021)

2.3 *Employee Engagement*

2.3.1 *Pengertian Employee Engagement*

Menurut Wibowo (2021) *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) merupakan sikap karyawan yang menggambarkan semangat dan dedikasi dalam peran pekerjaannya. Menurut Syarif & Fadhli (2023) merupakan suatu komitmen yang terjalin secara emosional antara karyawan dan organisasi, hal itu berarti karyawan menunjukkan kepedulian secara menyeluruh tidak hanya sekedar demigaji, promosi, jabatan, namun lebih kepada mencapai tujuan dari organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan keterikatan kerja merupakan sikap positif karyawan yang disertai dengan motivasi yang baik secara kognitif dan merasa senang saat melakukan peran pekerjaannya.

Istilah keterikatan kerja diterjemahkan dari *work engagement* yang dipelopori Bakker dan Schaufeli. Perjalanan *work engagement* sendiri cukup panjang, bahkan sekitar tiga dekade jika dihitung dari penggunaan istilah *employee engagement*. Keterikatan adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja (Sari, M. 2021).

Menurut berbagai pendapat ahli diatas jadi penulis menyimpulkan bahwa definisi *employee engagement* (Keterikatan Karyawan) adalah tentang bagaimana tindakan atau perilaku per individu karyawan yang merasa bangga dan sangat loyal dalam pekerjaannya maupun organisasinya menjadi bagian dari suatu perusahaan

yang siap berkomitmen secara fisik, kognitif dan emosional dalam menangani klien, user, konsumen maupun sesama partner kerjanya, serta selalu ingin memberi lebih dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Employee Engagement adalah perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena memiliki perasaan optimis dan tidak menganggap pekerjaannya sebagai beban. Perusahaan yang mempekerjakan banyak orang memiliki retensi karyawan yang tinggi sebagai akibat dari penurunan turnover karyawan, yang berarti penurunan niat untuk meninggalkan bisnis, meningkatkan produktivitas dan profitabilitas (By Tiars, 2022)

Seorang pegawai yang sangat terikat dalam pekerjaan mereka dan mempunyai kesadaran tinggi, akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Kebalikannya, apabila pegawai memiliki keterikatan kerja yang rendah, maka ia tidak akan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya. Apabila karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dirinya dari pekerjaan tersebut dan karyawan juga tidak tahu apakah ia bisa merampungkan pekerjaan tersebut dengan sebaik mungkin, maka karyawan tersebut termasuk mempunyai keterikatan yang rendah. Mereka akan berpikir apakah dirinya dapat mendapatkan umpan balik dan pekerjaannya dapat berkembang, kemudian mereka merasa bahwa kontribusi mereka tidak menguntungkan organisasi, juga jarang mendapat apresiasi dari atasan atau rekan kerja (Anggraini, 2022).

2.3.2 Aspek- Aspek Employee Engagement (Keterikatan Karyawan)

Ada 3 aspek komponen utama dalam *Employee Engagement* diantaranya :

a. *Cognitive Engagement*

Cognitive engagement merujuk pada investasi intelektual dan perhatian yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup fokus, konsentrasi, dan intensitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat kognitif yang tinggi lebih mampu memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

b. *Affective Engagement*

Hubungan Emosional: Affective engagement atau emotional engagement merujuk pada hubungan emosional yang kuat antara karyawan dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat secara emosional merasa bangga, antusias, dan memiliki perasaan yang mendalam terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga merasa memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi dan tujuan yang diusungnya.

c. *Behavioral Engagement*

Behavioral engagement merujuk pada tingkat usaha dan inisiatif yang diberikan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat secara behaviorally menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi, berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat atas pekerjaan mereka. Mereka juga lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Dengan memahami tiga komponen ini, organisasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Viona & Begawati, 2023)

2.3.3 Indikator *Employee Engagement*

Adapun indikator dari employee engagement (keterikatan karyawan) menurut Wibowo (2021) dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

a. *Vigor* (Semangat)

Antusiasme, juga dikenal sebagai semangat, adalah kumpulan energi dan fleksibilitas mental yang digunakan di tempat kerja. Ada ketekunan untuk mengatasi tantangan di tempat kerja dan keinginan untuk melakukan apa pun untuk memecahkan masalah. Antusiasme dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan tanpa masalah. Selain itu, energi ini mengurangi rasa lelah Anda. Misalnya, staf manajemen kredit tidak pernah terlambat pada pekerjaan mereka meskipun mereka terhambat oleh masalah seperti lambatnya laporan keuangan atau bukti dari departemen lain.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Perasaan terlibat penuh dalam pekerjaan dikenal sebagai dedikasi. Mereka memiliki semangat, tujuan, inspirasi, bangga, dan suka tantangan. Pastikan staf berada dalam suasana hati yang baik untuk bekerja. Ini terkait dengan sumber inspirasi dan ide untuk menyelesaikan pekerjaan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makan, antusiasme, dan kebanggaan. Ini ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta bangga terhadap pekerjaannya.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorpsi adalah aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa begitu terlalu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala hal yang ada disekitarnya. Tingkat absorption yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu begitu terasa lebih cepat.

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Ihsan et al (2023) Penelitian terdahulu ialah penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Ini digunakan sebagai sumber inspirasi dan pembandingan untuk penelitian yang akan dilakukan. Bahan rujukan sebagai penunjang penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan”. Diharapkan dengan adanya penelitian terdahulu dapat memperkuat konstruksi teori yang digunakan dalam penelitian ini. Maka secara lebih rinci penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Identitas Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Turambi et al (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado	Kepemimpinan Transformatif (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan transformatif, self efficacy, dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial kepemimpinan transformatif, self efficacy, dan kecerdasan intelektual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Silaban, Siregar (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan.	Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan variabel pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dan pelatihan juga berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Zeindra, Lukito (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Padang dengan Kepuasan Kerja sebagai Medias	Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan, serta kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Identitas Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
4.	Gentari et al (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon	<i>Employee Engagement</i> (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Bustomi ET al (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformatif Dan <i>Employee Engagement</i> (X1) dan (X2) Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Serta variabel kepemimpinan transformatif dan <i>employee engagement</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6	Wijaya ET la (2020)	Kepemimpinan Transformatif dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado	Kepemimpinan Transformatif Dan <i>Employee Engagement</i> (X1) dan (X2) Karyawan (Y)	Transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan. Maupun secara simultan

Sumber: data diolah peneliti(2024)

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan Transformasional yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh I Gede (2020) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Graha Kaori Group. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu Gaya Kepemimpinan Transformasional yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya. Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat meraih keberhasilan. Sehingga dengan diterapkannya Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik maka akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik.

2.5.2 Pengaruh Antara *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan salah satu aspek yang penting, karena semakin baik keterikatan karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa keterikatan karyawan yang baik, maka sedikit pula karyawan mempunyai rasa memiliki, ingin ikut serta memajukan perusahaan dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka. Penelitian oleh Surbakti (2020) menunjukkan Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya apabila semua karyawan memiliki keterikatan dalam

bekerja dan terhadap perusahaan maka bisa memberikan kontribusi penuh guna kemajuan Perusahaan.

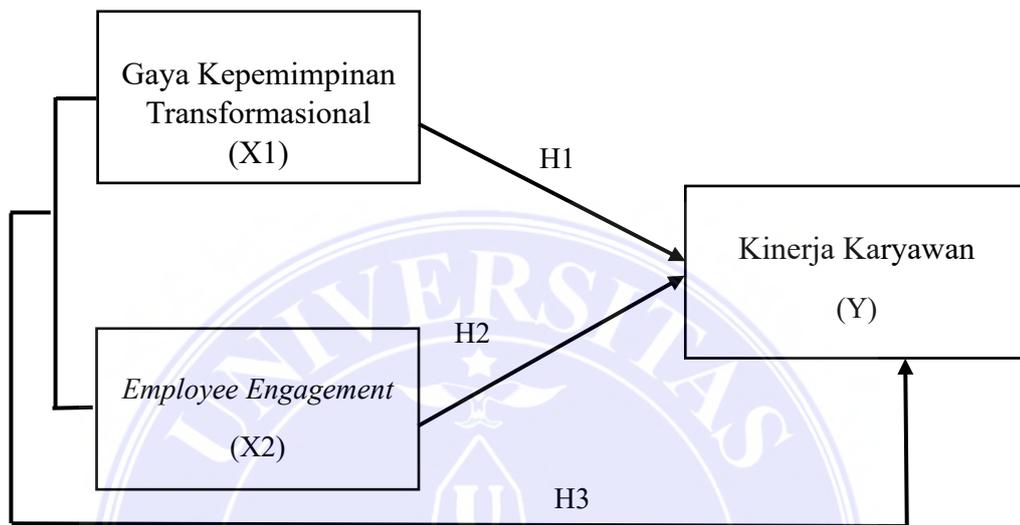
2.5.3 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan strategi yang efektif. Penelitian oleh Duma & Soedarsono (2021) menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Gaya Kepemimpinan Transformasional ini mencakup menciptakan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan karyawan, memberikan penghargaan untuk pekerjaan mereka, dan membangun hubungan yang saling percaya antara atasan dan bawahan. Jika karyawan merasa terhubung secara emosional dan intelektual dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih produktif dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada korelasi positif antara keterikatan kerja yang tinggi dan kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma pemikiran sebagai jawaban atau masalah penelitian. Kerangka

konseptual akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Senen et al, 2023)



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data terkumpul (Husen, 2022). Berdasarkan penelitian diatas, maka penelitian merumuskan hipotesis sebagaimana berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

H2: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

H3: Gaya Kepemimpinan Transformatif dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti diperlukan rancangan penelitian agar semua proses penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sistematis. Rancangan penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perancangan dan pelaksanaan penelitian. Maka dapat dilakukan rancangan penelitian akan sangat berguna dalam proses pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena pengukuran variabel penelitian dalam bentuk angka dapat melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Tujuan untuk mengetahui keterkaitan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

3.2 Jenis, Tempat, Waktu Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut Rusni (2020) penelitian asosiatif adalah alat untuk meneliti pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang membuat penelitian asosiatif mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. Dalam penelitian ini

strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) *Employee Engagement* (X2)) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

3.2.2 Tempat Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

3.2.3 Waktu Penelitian

Berikut tabel rencana waktu penelitian ditampilkan di bawah ini:

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

Keterangan	2024					
	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Maret
Pengajuan judul						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pengumpulan Data						
Analisis Data						
Seminar hasil						
Pengajuan Meja Hijau						
Sidang Meja Hijau						

3.3 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkapkan secara praktis dan nyata dalam lingkup objek penelitian. Variabel ini harus dapat diukur dan diamati secara empiris untuk memungkinkan pengumpulan data yang akurat dan konsisten (Salmaa, 2022).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil atau output atau hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja dan kualitasnya. (Viona & Begawati 2023)	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Kemandirian 4. Efektivitas (Viona & Begawati 2023)	Likert
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan	1. Keterlibatan Karyawan 2. Kepercayaan 3. Kepedulian 4. Penghargaan (Hairudinor 2020)	Likert

	mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. (Hairudinor 2020)		
<i>Employee Engagement</i> (X2)	<i>Employee Engagement</i> (keterikatan kerja) merupakan sikap karyawan yang menggambarkan semangat dan dedikasi dalam peran pekerjaannya. (Wibowo Fransisca (2021)	1. Vigor (Semangat) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. Absorption (Absorpsi) (Wibowo Fransisca (2021)	Likert

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suriani (2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya kuantitas atau kuantitas orang, tetapi karakteristik orang juga harus diperhatikan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan pada Tahun 2023 yang berjumlah 770 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Sampel yang baik memiliki sifat representatif terhadap populasi. Dalam penelitian ini penulis mengambil

sampel responden, dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut di harapkan dapat mewakili sebagai sampel penelitian. Setelah diketahuinya jumlah populasi yaitu sebanyak 770 karyawan. Maka penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini akan ditentukan dengan formula slovin yang merupakan metode praktis untuk menentukan ukuran atau jumlah sampel dengan syarat jumlah populasi yang relatif besar. Rumus sebagai berikut :

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{770}{1 + 770 \times 0.10^2}$$

$$= 88.506$$

Jumlah sampel yang di dapat 88.506 di bulatkan menjadi 89 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Alfifto 2024). Adapun kriteria yang digunakan untuk pemilihan sampel adalah sebagai berikut :

1. Karyawan berusia 25 - 55 Tahun.

2. Karyawan yang bekerja di divisi Sumber Daya Manusia (SDM) & Sistem Manajemen, Sekretariat & Hukum, Akuntansi & Keuangan, Pengadaan & Teknik Informasi.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Data primer

Menurut Alfifto (2024) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung. Data primer adalah data yang bersumber internal yang didapatkan secara langsung melalui pelaksanaan observasi, yaitu pengamatan secara langsung, dan lain-lain. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* berupa kuesioner yang di isi oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dengan kriteria tertentu.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data bersumber eksternal yang didapat melalui referensi dari luar, baik artikel, jurnal, dan lainnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu, buku, dan internet.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang di bagikan berupa daftar pertanyaan kepada responden yang di jadikan sebagai sampel penelitian. kuesioner yang di bagikan berupa daftar pertanyaan mengenai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket.

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : data diolah(2024)

- b. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian.
- c. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang di teliti.
- d. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang di lakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang di bahas.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Alfito (2024) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item–total correlation* atau disebut dengan r_{hitung}

pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai r_{tabel} . Pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS*, dengan kriteria sebagai berikut

- Jika $r \geq 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r < 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil dari uji validitas ini akan digunakan untuk melihat seberapa jauh kesesuaian alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya pada sebuah objek penelitian yang dapat dilihat berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3.4
Uji Validitas 30 Responden

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	X1.1	.930	0,361	Valid
	X1.2	.914	0,361	Valid
	X1.3	.945	0,361	Valid
	X1.4	.944	0,361	Valid
	X1.5	.925	0,361	Valid
	X1.6	.937	0,361	Valid
	X1.7	.939	0,361	Valid
	X1.8	.939	0,361	Valid
Employee Engagement (X2)	x2.1	.926	0,361	Valid
	x2.2	.955	0,361	Valid
	x2.3	.952	0,361	Valid
	x2.4	.925	0,361	Valid
	x2.5	.931	0,361	Valid
	x2.6	.952	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	y1.1	.923	0,361	Valid
	y1.2	.922	0,361	Valid
	y1.3	.929	0,361	Valid
	y1.4	.918	0,361	Valid
	y1.5	.928	0,361	Valid
	y1.6	.942	0,361	Valid
	y1.7	.934	0,361	Valid
	y1.8	.934	0,361	Valid

Sumber : data diolah(2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2020) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan *one shot* dimana kuesioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu item pernyataan dikatakan reliabel dan layak untuk dijadikan sebuah instrument penelitian jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,984 > 0,6	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	0,982 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,983 > 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1), *Employee Engagement* (X_2), dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai *Cronbach’s Alpha* $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Alfito (2024) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary Least Square (OLS) untuk memastikan bahawa model regresi yang diperoleh merupakan yang terbaik, dalam hal ketetapan estimasi, tidak bias, serta konsisten.

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual, atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji statistik dengan melihat nilai kurtosis mempertimbangkan jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka distribusi dianggap tidak normal. Sedangkan dalam uji K-S, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

H0: Data residual memiliki distribusi normal

H1: Data residual tidak memiliki distribusi normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan dari perhitungan regresi, diantaranya:

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah tes non-parametrik yang digunakan untuk melihat perbedaan distribusi pada dua sampel yang berbeda. Tes ini dapat digunakan untuk menguji apakah data yang diuji mengikuti distribusi normal atau tidak, serta untuk membandingkan distribusi dua sampel independen (Gama, 2021)

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

2. Histogram

Uji histogram adalah salah satu cara untuk menguji normalitas data dengan menggunakan grafik. Grafik histogram menampilkan distribusi frekuensi dari suatu variabel numerik, dengan setiap bar (batang) pada histogram mencakup rentang nilai yang sama. Jika data yang dianalisis memiliki distribusi normal, maka grafik histogramnya akan membentuk lonceng (*bell-shaped*) dan tidak condong ke kiri atau ke kanan (Gama, 2021)

3. Grafik Normality Probability Plot, Ketentuan yang digunakan yaitu :
 - a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.
 - b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedestitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terjadi tidak seragaman varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, hal tersebut disebut sebagai homoskedastisitas; sebaliknya, jika varians berbeda-beda, maka kondisi tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen. Multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Sebuah model dianggap mengalami multikolinieritas jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel independen saling berkorelasi secara linear atau tidak.

3.8.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah model regresi linear yang mengaitkan lebih dari 1 variabel independen (Prasmono & Atina, 2023). Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik-turunkan nilainya (dimanipulasi). persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

dimana

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 : *Employee Engagement*

e : Error

3.8.5 Analisis Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan kuantitatif yang merupakan data berupa angka-angka. Proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini akan dimulai dengan memilah data ke dalam variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji SPSS (statistical program for social science).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:

- a. Nilai signifikan $<0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Nilai signifikan $>0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial

3.9.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Hipotesis nol yang diajukan dalam pengujian ini menyatakan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulan yang diambil adalah menolak hipotesis nol, yang mengindikasikan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik. (Meiryani, 2021) memberikan panduan sebagai

berikut:

- a. Pandangan Awal (*Quick Look*): Jika nilai F lebih besar dari 4, maka hipotesis nol dapat ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Perbandingan dengan Nilai Tabel: Nilai F hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai F yang tercantum dalam tabel. Jika nilai F yang dihitung lebih besar daripada nilai F pada tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai probabilitas uji F dapat dilihat pada hasil output dari perangkat lunak statistik, seperti SPSS, pada kolom sig atau signifikan dalam tabel ANOVA.

3.9.3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah alat statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dalam analisis regresi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0

(no). Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kesumawati et al., 2017)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, maka hipotesis pertama di terima.
2. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan maka hipotesis kedua di terima.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan maka hipotesis ketiga di terima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Meskipun nilai mean penghargaan terhadap ide karyawan cukup tinggi (3,78), perlu peningkatan dalam sistem pengakuan kinerja yang masih rendah (3,29). Perusahaan disarankan mengembangkan program penghargaan yang lebih terstruktur dan konsisten. Pemimpin perlu meningkatkan kemampuan dalam memotivasi karyawan, mengingat nilai mean aspek motivasi (3,51) masih dapat ditingkatkan melalui pelatihan kepemimpinan berkala.

2. *Employee Engagement*: Melihat nilai mean kesediaan bekerja ekstra (3,49) yang cukup baik, perusahaan dapat mengembangkan program pengembangan karir yang lebih jelas untuk mempertahankan semangat kerja ini. Perlu adanya program peningkatan konsentrasi dan fokus kerja, mengingat nilai mean aspek ini masih rendah (3,38).
3. Terkait kinerja karyawan, implementasi sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan terukur menjadi prioritas. Pemberian insentif berdasarkan pencapaian target dan apresiasi terhadap karyawan berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja. Evaluasi kinerja secara berkala juga penting untuk memantau perkembangan karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, Disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke seluruh regional PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, atau *work-life balance* yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Melakukan penelitian dengan metode campuran (*mixed method*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam melalui wawancara dan observasi langsung. Menganalisis perbedaan pengaruh variabel penelitian berdasarkan karakteristik demografis karyawan seperti usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfifto. (2024). *Statistika Penelitian : Konsep dan Kasus*. Medan: UMAPress
- Adi Fadilah, M., & Wilian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1).
- Afhan Anuari, M. A. F. J. S. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor,. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3.
- Andriana, A., Agustang, A., & Muhammad Idkhan, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Aparatur Perempuan di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i1.2911>
- Anggraini, S. W., & Psikologi, J. (2022). Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Tetap PT.Olievia Prabandini Mulyana. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9.
- Aulia Wardhani, T., Sari Lubis, A., Hidayat, T., Muslim Nusantara Al Washliyah, U., Garu No, J. I., Medan, K., Kunci, K., & Kepemimpinan Gaya Kepemimpinan Transformasional , G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sdm Di PTPN III (persero) Medan.
- By Tiars. (2022). Mengenal Apa Itu Kerangka Konseptual. <https://Tambahpinter.Com/Kerangka-Konseptual/>.
- Duma Putri, M., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *E-Proceeding of Management*.
- Fitria Nur Hassanah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15948>
- Gama Statistik. (2021, January 11). Mengenal Tentang Uji Kolmogorov Smirnov Dua Sampel secara Lebih Dalam.

- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hairudinor, S. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10.
- Husen Mulachela. (2022). Hipotesis Adalah Dugaan Sementara, Ini Contoh dan Cara Merumuskannya - Lifestyle Katadata.co.id. Katadata.Co.Id.
- I Gede Agus Ari Eka Budi Pratama, I. W. S. , I. G. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Jurnal Ekonomi*.
- Ihsan Muzaki, F., Ulfa Sari, W., Kharisma Putri, I., Septian Arianto, R., & Sisiawan Putra, R. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja., 1, 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022>
- Kesumawati, N., Retta, A. M., & Sari, N. (2017). *Pengantar Statistika Penelitian*. In PT Raja Grafindo Persada.
- Made Dwi Priskilla, N., Putu Santika, I., Bisnis, F., Triatma Mulya, U., & -Bali, B. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional , Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 01(1), 61–73.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 11(1). <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- Meiryani. (2021). *Memahami Uji F (Uji Simultan) Dalam Regresi Linear*. Binus University Faculty Of Economics and Communication Accounting.
- Muhammad, iqbal. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah /Madrasah. *Jurnal Pendidikan*, 10.
- Muhammad, A. R., & Rahardja, E. (2021a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Nur Pangestu, R., Septia Rani, D., Setya Ning Tyas, T., Farhah, Z., & Nur Afifah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Nurnaeni, U. (2021). Gambaran Kinerja dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pengelola Barang/Jasa Pemerintah. *Versi Cetak*, 1(2), 473–480.
- Prasmono, A. S. P., & Atina Ahdika. (2023). Analisis Regresi Berganda pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Fisik Preservasi Jalan dan Jembatan Di Provinsi Sumatera Selatan. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.20885/esds.vol1.iss.1.art6>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Studi Kajian Literatur Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Raihanah Daulay, E. K. I. M., Masyarakat, K., Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Rusni, A. (2020). Pengaruh Sales Promotion terhadap Impulsive Buying pada Konsumen Alfamart Batu Alang, Kecamatan Moyo Hulu, Sumbawa. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*.
- Salmaa. (2022). Definisi Operasional: Pengertian, Ciri-ciri, Contoh, dan Cara Menyusunnya. In Penerbit Deepublish.
- Senen, S., Bonar Sihite, F., & Suryani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [Jumandik]*, 1(2). <https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.15.hal:153-159>
- Setyaningrum, M. D., & Kriswibowo, A. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Sekapuk Kecamatan Ujungpangkah

- Kabupaten Gresik Dalam Pengembangan Desa Wisata. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(1). <https://doi.org/10.33506/jn.v8i1.1826>
- Surbakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Syarif, K., & Fadhli, M. (2023). Spritualitas Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 6(2). <https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3108>
- Viona, D. R., & Begawati, N. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang. *Eka Sakti Jurnal Manajemen*1(2). <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.826>
- Wahyuningsih, W., & Sudibjo, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Milenial Kementerian Perdagangan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16520>
- Wibowo Fransisca, V., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). The Importance of Knowledge Management for Improving Work Engagement of Professional Caregivers During Covid-19 Pandemic: A Study Path Analysis. *Original Research International Journal of Nursing and Health Services (Ijnhs)*, 4(6). <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v4i6.536>

LAMPIRAN

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central figure of a person standing on a tiered base, holding a book. Above the figure is a star and a banner with the letters 'U' and 'M' and 'A'. The words 'UNIVERSITAS' and 'MEDAN AREA' are written around the perimeter of the circle.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan”** Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Sava,



Stepany Melani Br Ginting

218320038

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- | | | | |
|----|---------------------|---------|-----------------|
| a. | Sangat Setuju | : (SS) | : dengan Skor 5 |
| b. | Setuju | : (S) | : dengan Skor 4 |
| c. | Kurang Setuju | : (KS) | : dengan Skor 3 |
| d. | Tidak Setuju | : (TS) | : dengan Skor 2 |
| e. | Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan Skor 1 |

B Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : 25-40 Tahun
 41-55 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan : SMP SMA
 Diploma Sarjana
 Magister Doktor
5. Divisi : Sumber Daya Manusia (SDM) & Sistem Manajemen
 Sekretariat & Hukum
 Akuntansi & Keuangan
 Pengadaan & Teknik Informasi

PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS KERJA						
1.	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan					
KETEPATAN WAKTU						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Saya mampu mempercepat pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan					
KEMANDIRIAN						
5.	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					
6.	Saya mampu mengatasi hambatan atau masalah yang timbul dalam pekerjaan saya sendiri					
EFEKTIVITAS						
7.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
8.	Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan saya.					

PERNYATAAN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
KETERLIBATAN KARYAWAN						
1.	Saya merasa bahwa ide-ide saya dihargai dan didengarkan oleh pemimpin saya.					
2.	Saya merasa bahwa pemimpin saya mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inovatif.					
KEPERCAYAAN						
3.	Pemimpin saya dapat membuat saya merasa percaya diri dan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap visi perusahaan					
4.	Saya merasa bahwa pemimpin saya dapat memotivasi dan menginspirasi saya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi					
KEPEDULIAN						
5.	Pemimpin saya selalu membangun hubungan yang erat dengan karyawan nya					
6.	pemimpin saya selalu memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.					
PENGHARGAAN						
7.	Pemimpin saya memberikan pengakuan dan					

	penghargaan yang adil, sehingga saya merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi					
8	Saya merasa dihargai dan diakui oleh pemimpin saya ketika mencapai target atau menyelesaikan tugas dengan baik					

PERNYATAAN VARIABEL EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
SEMANGAT (VIGOR)						
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan..					
2.	saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja					
DEDIKASI (DEDICATION)						
3	saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna					
4.	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
ABSORPSI (ABSORPTION)						
5.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi bekerja.					
6.	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan.					

Lampiran 2

Tabulasi data X1

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
5	3	5	1	1	3	1	4
1	3	3	5	2	3	2	3
4	5	5	1	4	5	1	3
1	5	5	2	3	4	5	4
2	3	3	5	4	5	5	3
3	3	3	5	5	4	5	5
5	3	5	5	3	3	5	3
4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	4
4	2	1	2	2	1	2	2
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	4	5	5
2	4	4	4	4	2	4	4
3	1	5	5	5	3	4	2
3	5	2	3	5	4	3	4
4	5	4	1	4	5	2	4
2	5	2	2	3	3	1	2
1	5	4	3	3	5	5	1
5	5	5	1	4	3	4	2
5	1	1	5	3	4	3	3
5	1	2	3	3	2	4	3
3	3	2	5	2	5	1	3
4	4	2	1	4	3	2	1
1	1	1	2	4	1	2	1
5	1	5	1	1	5	2	2
2	2	1	3	3	1	1	5
4	1	1	4	1	5	3	1
4	5	4	2	4	2	1	5
2	4	4	4	4	5	3	2
5	5	1	5	4	1	1	5
3	3	4	5	5	3	1	2
1	4	1	3	3	3	5	1
2	2	4	5	2	5	4	4
5	2	5	4	5	5	1	2
5	4	4	4	1	2	4	1
1	5	4	5	2	3	4	3
5	5	4	4	5	5	5	4

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4
5	1	2	2	5	3	2	1
4	5	5	1	2	3	3	5
2	1	5	2	4	1	5	4
5	5	2	4	1	3	2	1
4	2	5	4	2	3	5	5
4	5	4	2	3	3	5	2
1	1	3	1	5	4	3	4
5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5
4	5	3	3	4	4	5	4
4	5	5	3	3	4	5	3
4	4	4	4	4	3	4	3
4	1	2	1	2	2	2	1
4	4	5	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	5	5	5	4	4
5	2	2	1	1	1	1	2
5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4
5	2	2	1	2	1	2	2
5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	5	4	5
5	2	1	2	2	1	1	1
3	2	4	3	5	2	4	1
4	5	5	5	3	5	1	3
2	1	5	3	1	4	3	2
5	5	3	2	4	1	1	3

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8
5	2	5	4	5	3	4	2
1	1	4	4	4	4	5	2
1	5	4	2	5	1	2	1
1	3	1	2	3	2	2	3
2	2	1	2	1	2	2	1
4	4	5	4	4	5	4	4
4	3	3	3	5	5	4	4
5	2	1	1	2	1	1	2
5	5	4	4	5	3	3	3
5	4	5	4	5	4	4	5

Tabulasi Data X2

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
2	1	1	3	2	2
4	4	1	5	5	4
5	2	1	2	2	2
1	1	5	3	1	5
2	5	2	3	2	1
5	4	3	4	5	4
3	3	5	3	4	4
5	4	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	5	5
2	1	2	2	1	2
5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	5
3	2	3	2	2	1
2	4	3	5	4	2
2	1	2	3	1	4
1	4	3	5	3	1
3	5	3	3	1	1
5	2	4	2	1	3
4	5	3	1	3	4
4	3	3	2	5	3
4	5	3	1	3	4
1	4	5	3	1	5
3	2	1	4	5	5
5	5	2	1	2	2
4	5	2	3	5	3
2	5	4	5	5	2

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
3	2	3	3	5	3
5	3	4	2	3	4
4	3	1	1	5	3
5	3	1	1	3	5
5	4	3	4	4	5
3	1	2	1	1	2
2	2	1	4	2	2
1	2	5	2	3	3
4	4	3	5	1	1
2	3	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4
5	1	2	5	1	1
5	1	4	5	5	1
1	3	3	3	1	2
2	1	1	3	3	1
2	3	2	4	3	4
3	3	5	5	5	3
3	1	1	1	5	5
4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5
4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4
1	1	2	2	1	2
4	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4
1	1	2	2	1	1
4	5	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
2	1	1	2	1	1
5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4
2	1	1	2	1	1
5	5	4	2	3	2
1	4	3	3	3	4
4	3	5	1	3	3
4	5	1	4	3	2
3	3	1	3	2	3
3	1	5	5	1	3
3	4	5	2	1	3
2	3	2	1	1	1
2	2	3	3	2	3
4	4	5	4	4	5
3	3	5	3	4	5
2	1	2	1	1	1
3	5	5	3	5	3
5	5	5	5	5	4

Tabulasi Data Y

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8
5	4	2	3	2	2	2	2
2	4	2	4	5	1	2	2
1	4	2	5	4	2	5	3
3	1	3	1	4	5	4	5
1	1	3	4	1	3	5	5
4	5	3	3	3	3	3	3
3	5	3	3	5	3	3	4
4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5
1	2	1	2	1	1	2	1
4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	5	1	5	4	5	5
1	5	1	5	1	2	2	2
2	2	3	4	5	1	2	5
4	5	4	2	1	4	4	4
5	2	5	3	1	5	1	3
5	3	1	4	3	1	5	5

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8
5	2	2	5	3	5	5	2
2	4	3	5	1	1	2	2
3	4	1	3	1	2	5	3
5	5	4	3	3	5	4	3
4	3	3	3	5	1	1	4
3	5	3	2	4	2	3	1
1	4	3	2	4	5	1	4
5	4	3	2	4	3	4	4
2	3	2	4	1	2	1	2
5	5	1	2	2	4	5	4
4	4	2	4	1	3	2	3
3	5	1	4	3	4	2	4
1	4	2	1	2	2	3	3
2	3	5	4	5	4	1	5
2	3	2	2	3	5	4	3
3	3	3	3	2	1	4	3
1	4	2	4	1	4	1	3
1	1	3	1	5	5	1	1
4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5	5
3	2	3	5	4	3	4	1
1	5	3	5	4	2	5	5
4	3	4	2	2	5	1	4
3	3	3	5	5	2	3	3
4	5	3	5	1	5	5	3
1	4	2	4	2	3	3	3
1	3	2	1	1	2	3	4
5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4
4	3	3	4	5	5	4	3
5	3	3	4	3	3	5	5

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8
4	3	3	5	4	4	5	4
2	2	2	1	2	2	1	1
5	4	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	5	5	4
4	5	5	5	4	4	5	4
1	1	2	1	2	1	2	2
5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5
1	2	1	1	1	2	1	2
5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5
2	1	1	2	2	2	1	1
3	3	2	2	5	4	3	5
4	1	4	5	2	5	3	4
3	5	1	1	2	2	1	1
1	2	2	2	2	3	1	4
4	1	1	3	2	5	3	3
4	2	4	3	5	5	3	5
2	1	4	5	1	4	5	2
2	1	1	2	2	1	3	2
1	3	3	1	1	3	2	2
5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	3
2	2	2	2	2	1	2	2
5	5	5	4	5	4	3	5
5	4	5	5	4	5	4	5

Lampiran 3

Hasil pengelolaan data

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	25.2667	96.271	.930	.981
x1.2	25.5333	95.568	.914	.982
x1.3	25.6000	93.076	.945	.981
x1.4	25.5000	94.397	.944	.981
x1.5	25.4667	94.533	.925	.982
x1.6	25.4667	95.499	.937	.981
x1.7	25.4667	95.430	.939	.981
x1.8	25.4000	100.455	.939	.982

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	18.1333	59.361	.926	.980
x2.2	18.2333	55.840	.955	.977
x2.3	18.1667	56.213	.952	.977
x2.4	18.0333	58.516	.925	.980
x2.5	18.0000	58.138	.931	.979
x2.6	18.1000	55.679	.952	.977

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	25.5667	87.564	.923	.980
y1.2	25.5000	88.121	.922	.980
y1.3	25.5000	85.500	.929	.980
y1.4	25.5333	91.361	.918	.981
y1.5	25.5667	88.737	.928	.980
y1.6	25.5333	86.740	.942	.979
y1.7	25.5000	87.845	.934	.980
y1.8	25.4667	88.809	.934	.980

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,984 > 0,6	Reliabel
Pengembangan <i>Employee Engagement</i> (X_2)	0,982 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,983 > 0,6	Reliabel

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-40 Tahun	31	34.8	34.8	34.8
	41-55 Tahun	58	65.2	65.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	80	89.9	89.9	89.9
	Perempuan	9	10.1	10.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Pendidikan

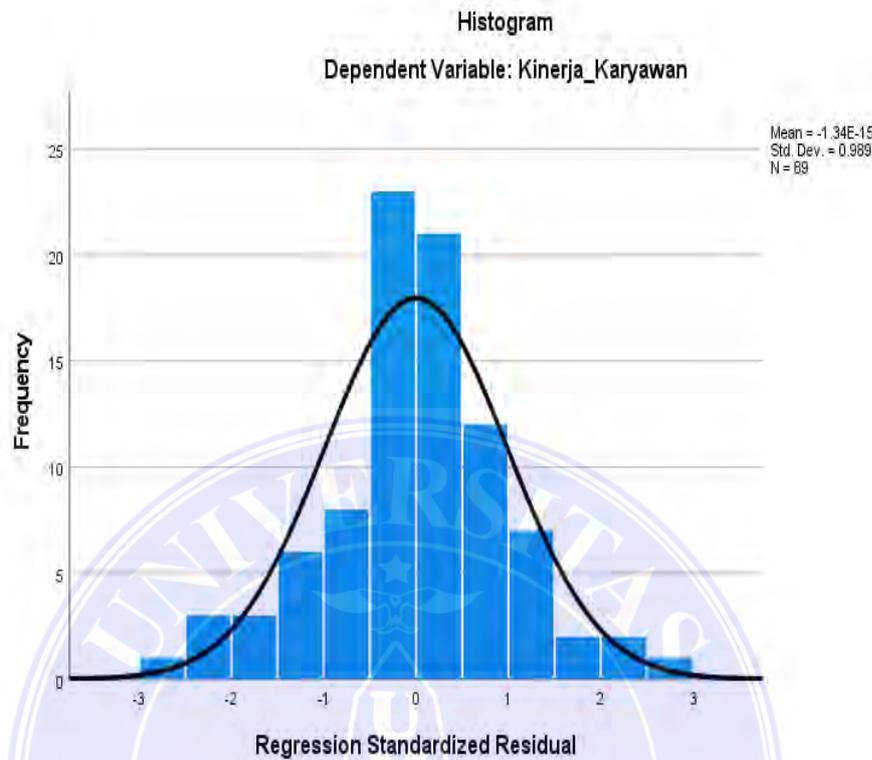
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	4	4.5	4.5	4.5
	Magister	1	1.1	1.1	5.6
	Sarjana	34	38.2	38.2	43.8
	SMA	48	53.9	53.9	97.8
	SMP	2	2.2	2.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Bekerja_di_divisi

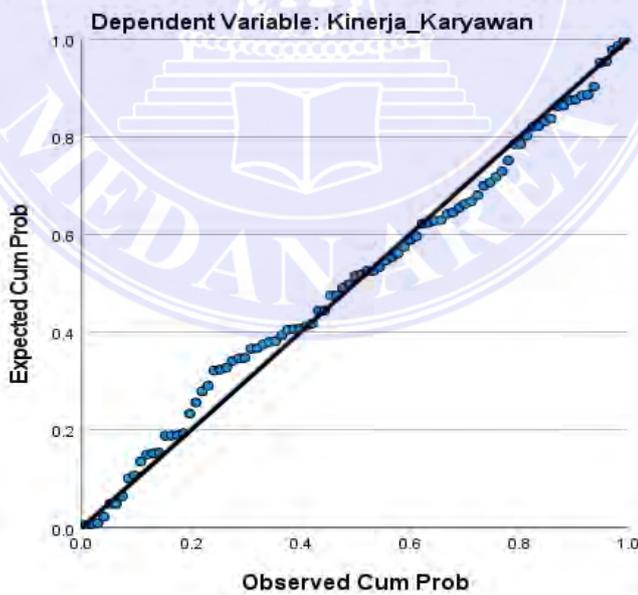
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akuntansi dan Keuangan	16	18.0	18.0	18.0
	Pengadaan dan Teknik	22	24.7	24.7	42.7
	Informasi				

Sekretariat dan Hukum	29	32.6	32.6	75.3
Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen	22	24.7	24.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

x1.	1	11.2	9	10.1	6	6.74	3	33.7	3	38.2	8	100	1	5	3.7	1.3	5	4	
1	0	4	1	1			0	1	4		9	%			8	5			
x1.	1	13.4	1	13.4	9	10.1	1	20.2	3	42.7	8	100	1	5	3.6	1.4	5	4	
2	2	8	2	8		1	8	2	8		9	%			5	8			
x1.	1	12.3	1	11.2	7	7.87	3	33.7	3	34.8	8	100	1	5	3.6	1.3	5	4	
3	1	6	0	4			0	1	1	3	9	%			7	8			
x1.	1	13.4	1	14.6	1	11.2	2	29.2	2	31.4	8	100	1	5	3.5	1.4	5	4	
4	2	8	3	1	0	4	6	1	8	6	9	%			1	2			
x1.	1	13.4	1	12.3	1	13.4	3	33.7	2	31.4	8	100	1	5	3.6	1.2	4	4	
5	8	8.99	1	6	2	8	0	1	8	6	9	%			6	9			
x1.	1	12.3	8	8.99	1	20.2	2	25.8	2	32.5	8	100	1	5	3.5	1.3	5	4	
6	1	6		8	8	2	3	4	9	8	9	%			7	6			
x1.	1	15.7	1	14.6	8	8.99	3	33.7	2	26.9	8	100	1	5	3.4	1.4	4	4	
7	4	3	3	1			0	1	4	7	9	%			2	3			
x1.	1	14.6	1	16.8	1	15.7	2	30.3	2	22.4	8	100	1	5	3.2	1.3	4	4	
8	3	1	5	5	4	3	7	4	0	7	9	%			9	8			
x2.	1	8	8.99	1	16.8	1	16.8	2	30.3	2	26.9	8	100	1	5	3.4	1.3	4	4
1			5	5	5	5	7	4	4	7	9	%			9				
x2.	1	16.8	8	8.99	1	15.7	2	29.2	2	29.2	8	100	1	5	3.4	1.4	4	4	
2	5	5		8	4	3	6	1	6	1	9	%			5	3			
x2.	1	14.6	1	13.4	1	16.8	2	22.4	2	32.5	8	100	1	5	3.4	1.4	5	4	
3	3	1	2	8	5	5	0	7	9	8	9	%			5	4			
x2.	1	11.2	1	14.6	1	19.1	2	25.8	2	29.2	8	100	1	5	3.4	1.3	5	4	
4	0	4	3	1	7		3	4	6	1	9	%			7	5			
x2.	1	20.2	8	8.99	1	15.7	2	22.4	2	32.5	8	100	1	5	3.3	1.5	5	4	
5	8	2		8	4	3	0	7	9	8	9	%			8	2			
x2.	1	14.6	1	13.4	1	15.7	2	25.8	2	30.3	8	100	1	5	3.4	1.4	5	4	
6	3	1	2	8	4	3	3	4	7	4	9	%			4	2			
y1.	1	16.8	1	12.3	1	11.2	2	28.0	2	31.4	8	100	1	5	3.4	1.4	5	4	
1	5	5	1	6	0	4	5	9	8	6	9	%			5	7			
y1.	9	10.1	1	11.2	1	15.7	3	35.9	2	26.9	8	100	1	5	3.5	1.2	4	4	
2		1	0	4	4	3	2	6	4	7	9	%			8	8			
y1.	1	12.3	1	17.9	2	22.4	1	20.2	2	26.9	8	100	1	5	3.3	1.3	5	3	
3	1	6	6	8	0	7	8	2	4	7	9	%			1	7			
y1.	1	11.2	1	14.6	1	11.2	3	37.0	2	25.8	8	100	1	5	3.5	1.3	4	4	
4	0	4	3	1	0	4	3	8	3	4	9	%			2	2			
y1.	1	16.8	1	16.8	7	7.87	2	30.3	2	28.0	8	100	1	5	3.3	1.4	4	4	
5	5	5	5	5			7	4	5	9	9	%			6	7			
y1.	1	11.2	1	15.7	1	11.2	2	30.3	2	31.4	8	100	1	5	3.5	1.3	5	4	
6	0	4	4	3	0	4	7	4	8	6	9	%			5	7			
y1.	1	14.6	1	12.3	1	14.6	2	22.4	3	35.9	8	100	1	5	3.5	1.4	5	4	
7	3	1	1	6	3	1	0	7	2	6	9	%			3	5			
y1.	7	7.87	1	13.4	1	17.9	2	30.3	2	30.3	8	100	1	5	3.6	1.2	5	4	
8			2	8	6	8	7	4	7	4	9	%			2	7			



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

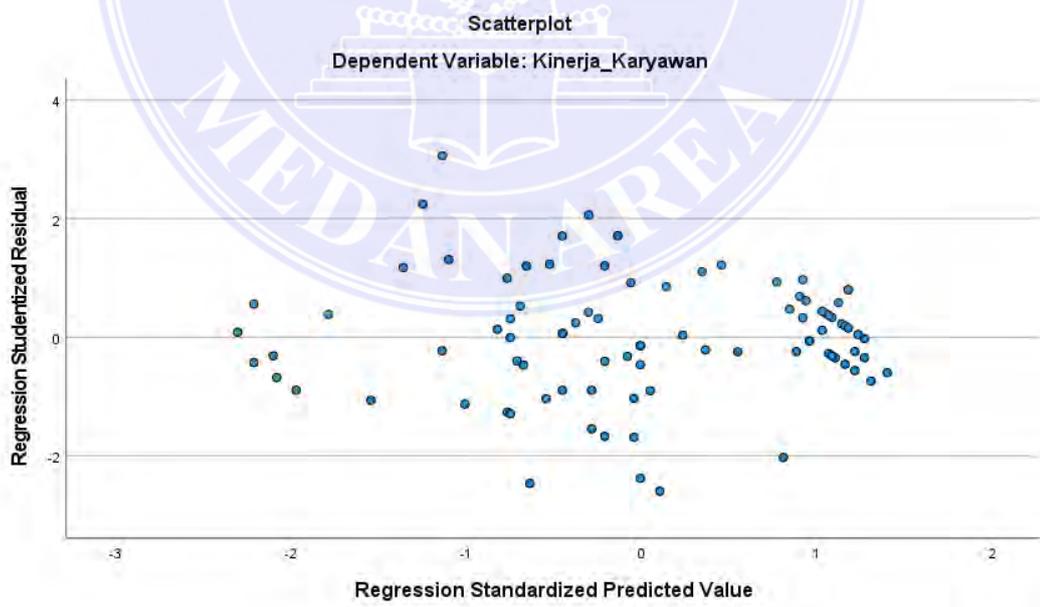
	Unstandardized
	Residual
N	89

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11424280
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.049
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.168

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.002	1.324		1.511	.134		
Kepemimpinan Transformatif	.553	.081	.609	6.834	.000	.313	3.194
Employee Engagement	.331	.094	.314	3.520	.001	.313	3.194

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.002	1.324		1.511	.134
	Kepemimpinan_Transformatif	.553	.081	.609	6.834	.000
	Employee_Engagement	.331	.094	.314	3.520	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3136.711	2	1568.356	158.036	.000 ^b
	Residual	853.469	86	9.924		
	Total	3990.180	88			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Kepemimpinan_Transformatif

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.781	3.15025

a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Kepemimpinan_Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 4

Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061)7360168, Medan 20223
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 42402994, Medan 20122
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 4154 / FEB / 01.1/ X /2024 23 Oktober 2024
 Lamp : -
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan
Jalan Sei Batang Hari No. 2 Simpang Tanjung, Medan Sunggal
Kota Medan

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudara , Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

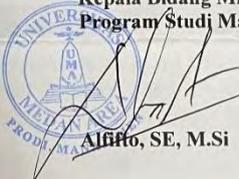
N a m a : Stepany Melani Br Ginting
 NPM : 218320038
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Untuk diberi izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

A.n Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen


Albro, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal

Lampiran 5

Surat Selesai Riset



Nomor : ISKH/eX-751/XI/2024
Lampiran : -
Hal : Selesai Research/ Survey

Medan, 25 November 2024

Kepada Yth:
Kaprodi Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
Jl. Setia Budi No. 79 B
di -
Medan

Menghunjuk Surat Bagian Sekretariat & Hukum Nomor : ISKH/eX-686/X/2024 tanggal 25 Oktober 2024 perihal Izin Research, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Stepany Melani Br. Ginting	218320038	Manajemen	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Employe Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

telah selesai melaksanakan Research di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen pada tanggal 28 Oktober s/d 25 November 2024 .

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I
Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:
Christian Orchard Tharonon
NIK : 3000254
Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum
Email : christianorchard@ptpn3.com

Tembusan :

- Arsip

<p>AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif Head Office : Gedung Agro Plaza Lantai 8 Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950 ☎ +62 21 31119000 📠 +62 21 31119001 ✉ ptpnusantara4@ptpn4.co.id</p>	<p>Regional I - Medan Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122 ☎ +62 61 8452247 ✉ regional1@ptpn4.co.id</p>	<p>Tandatangani Elektronik - sah (Korper 2013)</p>
--	---	--