

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV SURYA NEDIKA ISABELLA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Disusun Oleh :

Liana Dewi Marinah

20200510157



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KUNINGAN**

2024

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SURYA NEDIKA ISABELLA

Disusun Oleh :

LIANA DEWI MARINAH
20200510157

Telah berhasil memertahankan skripsinya pada tanggal 19 Juni 2024 dihadapan Dewan Penguji. Skripsi ini disahkan sebagai bagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan.

Susunan Dewan Penguji

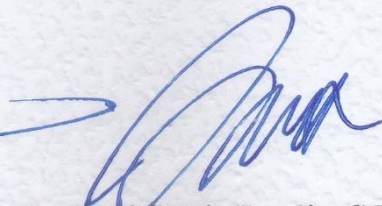
Penguji I,

Penguji II,

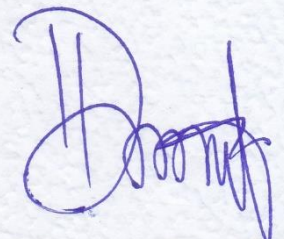
Penguji III,



Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si.
NIK. 41038971055



Dr. Novi Satria Pradja, S.E., M.Pd.
NIK. 41038072262



Deri Prayudi, S.E., M.M.
NIK. 410105900257

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV SURYA NEDIKA ISABELLA**

Disusun Oleh :


LIANA DEWI MARINAH
20200510157

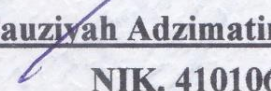
DISETUJUI OLEH PEMBIMBING :

Kuningan, Juli 2024

Pembimbing 1,

Pembimbing II,


Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si.
NIK. 41038971055


Fauziyah Adzimatun, S.E., M.Si.
NIK. 410106920218

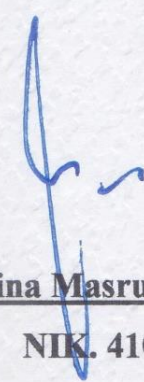
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Kepala Program Studi Manajemen



Dr. Hj. Lili Karmela F, S.E., M.Si.
NIK. 41028971054


Dr. Rina Masruroh, S.E., ME.Sy.
NIK. 41038091296

LEMBAR PERNYATAAN OTENTITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan, Employee Engagement Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan CV-Surya Nedika Isabella*”, ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara – cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Kuningan, Maret 2024

Yang membuat pernyataan,



Liana Dewi Marinah

202005100157

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”

-Q.S Al Baqarah: 286

“Kebaikan yang kita berikan adalah investasi terbaik.”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT atas limpah rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya kepada penulis beserta keluarga dan saudara lainnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis sembahkan untuk panutanku Bapak Dada Sembada dan pintu surgaku, Ibu Mariyam terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dukungan serta doa yang tiada henti untuk mendoakan anak-anaknya, terimakasih atas kebesaran hati menghadapi penulis. Untuk kakak perempuan saya Nita Puspita Dewi Amd. Kom yang telah menjadi panutan saya, terima kasih atas dukungan selama ini serta doa-doa baiknya. Terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Menjadi suatu kebanggaan anak dari supir angkot yang menjadi sarjana.

ABSTRAK

Liana Dewi Marinah Nomor Induk Mahasiswa 20200510157. Judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan, *Employee Engagement* Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan CV Surya Nedika Isabella”. Dibimbing oleh Bapak Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si. dan Ibu Fauziah Adzimatnur, S.E., M.Si. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan.

Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella. Adapun hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh Karyawan CV Surya Nedika Isabella yang berjumlah 90 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 90 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan teknik analisis data melalui regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, *Employee Engagement*, Loyalitas dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Liana Dewi Marinah Student Identification Number 20200510157. Thesis title "The Effect of Leadership, Employee Engagement and Loyalty on Employee Performance of CV Surya Nedika Isabella". Supervised by Mr. Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si. and Mrs. Fauziah Adzimatunur, S.E., M.Si. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Kuningan University.

The aim to be achieved is to determine the effect of leadership, employee engagement and loyalty either partially or simultaneously on the performance of CV Surya Nedika Isabella employees. The hypotheses proposed by the author in this study are leadership, employee engagement and loyalty simultaneously affect employee performance, leadership has a positive effect on employee performance, employee engagement has a positive effect on employee performance, loyalty has a positive effect on employee performance. This research was conducted using descriptive and quantitative research methods. The population in the study were all 90 employees of CV Surya Nedika Isabella. The sample of this study amounted to 90 people. Data collection techniques using questionnaires with data analysis techniques through multiple linear regression. The test results show that: (1) Leadership, employee engagement and loyalty simultaneously have a significant effect on employee performance. (2) Leadership has a positive and significant effect on employee performance. (3) Employee Engagement has a positive and significant effect on employee performance. (4) Loyalty has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Employee Engagement, Loyalty and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini bertujuan untuk melengkapi tugas akhir yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Kuningan. Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, *Employee Engagement* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Surya Nedika Isabella”.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak berupa bimbingan, petunjuk dan dukungan serta fasilitas yang memperlancar penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi dari skripsi ini masih banyak kekurangan serta kelemahan, baik dari segi teknik penyusunan maupun dari segi materi. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Aamiin.

Kuningan, Maret 2024

Penulis,

Liana Dewi Marinah

20200510157

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan. Pada kesempatan ini, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Kuningan yang telah memberikan kesempatan penulis menimba ilmu pengetahuan di Universitas ini.
2. Ibu Dr. Hj. Lili Karmela Fitriani, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan.
3. Ibu Fauziah Adzimatnur, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan selama masa perkuliahan.
4. Bapak Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing satu yang telah banyak membantu saya selama proses penelitian.
5. Ibu Fauziah Adzimatnur, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing dua yang telah banyak memberikan saran selama proses penelitian berlangsung.
6. Kepada seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu atas ilmu, pengajaran, bimbingan, pendidikan, dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis selama masa kuliah.
7. Kepada Ibu Dedeh Kurniasih S.H. selaku supervisor CV Surya Nedika Isabella.
8. Seluruh karyawan CV Surya Nedika Isabella yang telah bersedia menjadi responden.
9. Spesial kepada kedua orangtua tercinta yang telah banyak memberikan makna hidup semoga menjadi amal jariyah dan kepada saudara yang telah memberikan *support*.
10. Untuk kakak perempuanku Nita Puspita Dewi Amd. Kom dan Kakak iparku Septian Wirya Jaya Amd. Kom serta ponakanku Salsabila Ghania yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.

11. Untuk adiku Zhivara Chika Alludya yang selalu memberikan semangat serta
12. dukungannya kepada penulis.
13. Kepada sahabat-sahabat saya yaitu Indri Puja Yanti, Luthfia Carolina, Putri Zenika dan Risna Anjeulina Ihtiarani yang telah banyak memberikan pengalaman baru baik dalam proses belajar maupun diluar proses belajar.
14. Kepada teman-teman seperjuangan yaitu Eva Rupaedah, Muhammad Aksha, Alif Rahman, dan teman-teman Manajemen H dan seuruh Angkatan 2020 terimakasih atas motivasi dan duukungan selama ini.

Bagi pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan telah memberikan bantuan yang berarti, penulis ucapkan banyak terimakasih.

Kuningan, Desember 2023

Liana Dewi Marinah

20200510157

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN	
PERNYATAAN OTENTITAS	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II	7
LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Kinerja Karyawan	8
2.1.3 Kepemimpinan	15
2.1.4 Employee Engagement.....	20

2.1.5	Loyalitas Karyawan	24
2.1.6	Hubungan Antara Variabel	28
2.1.7	Penelitian terdahulu.....	30
2.2	Kerangka Berpikir	38
2.3	Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1	Metode Penelitian.....	41
3.2	Operasioal Variabel.....	41
3.3	Populasi dan Sampel	45
3.3.1	Populasi.....	45
3.3.2	Sampel.....	45
3.4	Jenis dan Sumber Data	45
3.4.1	Jenis Data	45
3.4.2	Sumber Data.....	46
3.5	Teknik Pengumpulan data.....	46
3.6	Uji Instrumen.....	47
3.6.1	Uji Validitas	47
3.6.2	Uji Reliabilitas	50
3.7	Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		60
4.1	Hasil Penelitian	60
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	60
4.1.1.1	Profil Singkat CV Surya Nedika Isabella.....	60
4.1.1.3	Struktur Organisasi CV Surya Nedika Isabella	62
4.1.2	Karakteristik Responden	64

4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	65
4.1.3	Teknik Analisis Data.....	67
4.1.3.1	Analisis Deskriptif.....	67
4.1.3.2	Uji Asumsi Klasik	75
a.	Uji Normalitas.....	75
b.	Uji Multikolinearitas	77
4.1.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.1.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	79
4.1.6	Pengujian Hipotesis.....	79
4.1.6.1	Uji Simultan (Uji F).....	79
4.1.6.2	Uji Parsial (Uji t)	80
4.2	Pembahasan	82
4.2.1	Pengaruh Kepemimpinan, <i>Employee Engagement</i> dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja karyawan	84
4.2.4	Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja karyawan	85
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1	Kesimpulan.....	87
5.2	Saran.....	87
	DAFTAR PUSTAKA	91
	LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan CV Surya Nedika Isabella.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdaulu	30
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	42
Tabel 3. 2 Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)	48
Tabel 3. 3 Uji Validitas <i>Employee Engagement</i> (X_2)	48
Tabel 3. 4 Uji Validitas Loyalitas (X_3)	49
Tabel 3. 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_1).....	51
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas <i>Employee Engagement</i> (X_2).....	52
Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Loyalitas (X_3).....	52
Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Presentase Responden berdasarkan Usia	65
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskriptif Kinerja Karyawan	67
Tabel 4. 5 Hasil Uji Deskriptif Kepemimpinan	69
Tabel 4. 6 Hasil Uji Deskriptif <i>Employee Engagement</i>	71
Tabel 4. 7 Hasil Uji Deskriptif Loyalitas	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolineritas	77
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Berganda	78
Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4. 12 Hasil Uji F	80
Tabel 4. 13 Hasil Uji t	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan CV Surya Nedika Isabella	3
Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian.....	40
Gambar 4. 1 Logo CV Surya Nedika Isabella (SNI)	61
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi CV Surya Nedika Isabella.....	62
Gambar 4. 3 Gambaran Kategori Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
Gambar 4. 4 Gambaran Kategori Variabel Kepemimpinan (X ₁).....	71
Gambar 4. 5 Gambaran Kategori Variabel <i>Employee Engagement</i> (X ₂).....	73
Gambar 4. 6 Gambaran Kategori Variabel Loyalitas (X ₃).....	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Pengantar Bimbingan Skripsi
Surat Permohonan Izin Peneliti
Berita Acara Bimbingan Skripsi
Transkrip Aktivitas Kemahasiswaan (TAK)
Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran II : Surat Pengantar Kuesioner
- Lampiran III : Tabulasi Skor Kuesioner
- Lampiran IV : Tabulasi Hasil Transform Data Ordinal Ke Interval
- Lampiran V : *Output* Hasil Perhitungan SPSS Versi 23 Uji Validitas
- Lampiran VI : *Output* Hasil Perhitungan SPSS Versi 23 Uji Reliabilitas
- Lampiran VII : *Output* Hasil Perhitungan SPSS Versi 23 Uji Deskriptif
- Lampiran VIII : *Output* Hasil Perhitungan SPSS Versi 23 Uji Asumsi Klasik
Output Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel t (Taraf Signifikansi 0,05)
Tabel f (Taraf Signifikansi 0,05)
- Lampiran IX : Tabel r (Taraf Signifikansi 0,05)
- Lampiran X : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia menjadi persoalan utama dalam segala aktivitas di berbagai bidang, khususnya dalam kehidupan organisasi. Segala tindakan yang dilakukan dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh orang-orang yang tergabung dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang berkinerja tinggi, jika perusahaan berkinerja baik maka akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan mengarah pada perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan bahwa adanya karyawan yang masih memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini menunjukkan masih adanya karyawan yang menghabiskan jam kerjanya dengan bersantai atau bercerita dan tidak semangat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Menurut (Kasmiri, 2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, Komitmen, serta disiplin kerja. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas ini merupakan faktor penting untuk diperhatikan karena jika sebuah perusahaan memiliki kepemimpinan yang baik, hal itu akan memacu antusiasme dan kreativitas di tempat kerja, meningkatkan

rasa dedikasi dan loyalitas di antara karyawan, dan menghasilkan *output* yang dihasilkan sesuai dengan harapan.

CV. Surya Nedika Isabella merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi air mineral dalam kemasan (AMDK) yang terletak di Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Dengan berbagai merek yang dihasilkan seperti, Asmi, Efata, Eva dan Arta. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini, masih terdapat banyak kendala khususnya di dibagian kinerja dengan jumlah karyawan 90 orang. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul yaitu menurunnya kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir 2020-2022 yang ditetapkan CV Surya Nedika Isabela tidak tercapai dapat didukung dengan adanya data pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1

Data Kinerja Karyawan CV Surya Nedika Isabella

Kategori	Periode					
	2020	%	2021	%	2022	%
	Jumlah		Jumlah		Jumlah	
Amat Baik	29	32%	29	32%	27	30%
Baik	29	32%	30	33%	20	22%
Cukup	14	16%	12	13%	18	20%
Kurang	18	20%	19	21%	25	28%
Total	90	100%	90	100%	90	100%
Unsur Penilaian	1. Sasaran Kerja : Kuantitas, kualitas dan waktu. 2. Perilaku Kerja: Orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.					

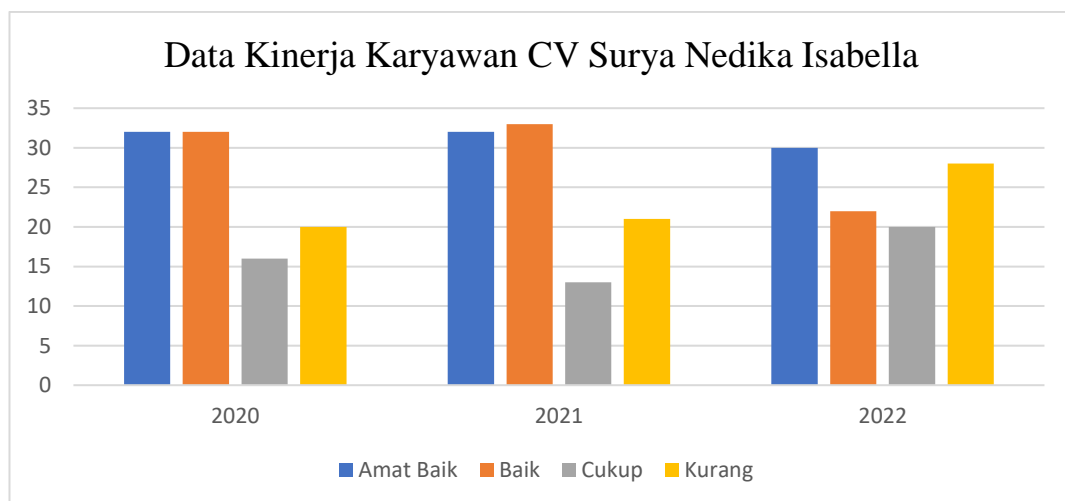
Sumber Data: Supervisor CV Surya Nedika Isabella.

Dari data table 1.1 diatas terlihat bahwa kinerja karyawan pada CV Surya Nedika Isabella Di tahun 2020 yaitu sebanyak 20% dalam kategori kurang, mengalami kenaikan sebesar 1% pada tahun 2021 yaitu sebanyak 21%, di tahun 2022 kembali mengalami kenaikan menjadi 28%, Selain itu kinerja karyawan

dengan kualifikasi kinerja cukup, mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2020 sebanyak 16% kemudian menurun pada tahun 2021 menjadi 13%, namun kembali mengalami kenaikan pada tahun 2022 menjadi 20%. Hal ini tentu tidak sesuai dengan harapan perusahaan karena perusahaan menargetkan kinerja minimal setiap karyawan adalah pada kategori cukup.

Kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.1 dari tahun 2020 sampai tahun 2022 dapat diketahui bahwa masih ditemukan karyawan yang memiliki kinerja kurang, setiap tahunnya, bahkan sejak tahun 2020 mengalami penurunan.

Berdasarkan tabel 1.1 di dapat digambarkan grafik sebagai berikut:



Gambar 1. 1

Data Kinerja Karyawan CV Surya Nedika Isabella

Dari gambar 1.1, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan diambil dari 4 unsur penilaian kinerja yaitu sangat baik, baik, cukup dan kurang. Dari semua kategori penilaian kinerja, dapat terlihat bahwa selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan khususnya pada kategori cukup dan kurang, dengan nilai terendah pada tahun 2022 pada kategori cukup sebesar 20% dan kategori kurang sebesar 28%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan adanya kepemimpinan, perusahaan akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan

dalam sebuah organisasi atau perusahaan itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada, maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja karyawan yang dipimpinnya. (Thoha, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Isvandiari & Idris, 2018). Marjaya & Pasaribu, 2019) memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahyuni (2017), *employee engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. *Employee engagement* dapat diartikan sebagai salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki rasa komitmen yang kuat mempunyai pengaruh yang besar terhadap baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan. Maka dari itu, dengan adanya rasa keterikatan yang melekat pada diri karyawan akan menumbuhkan rasa antusias pada saat melakukan pekerjaan sehingga akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kinerja terbaik yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan selanjutnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agnes Wahyu Handoyo, 2017) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wahyu Arista & Kurnia, 2019) memperlihatkan juga bahwa *employee engagement* tidak berdampak pada kinerja.

Loyalitas juga tidak kalah pentingnya bagi perusahaan, karena loyalitas karyawan merupakan rasa kesetiaan atau rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya. (S.P Hasibuan, 2017) loyalitas karyawan yaitu bentuk kesetiaan dari karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui yang terdapat di perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum & Pambudi, 2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020) menyatakan bahwa loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, *Employee Engagement* Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Surya Nedika Isabella”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang dipersepsikan oleh karyawan di CV Surya Nedika Isabella terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella?
4. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan diatas penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pembaca supaya dapat mengetahui dan memperkaya wawasan pengetahuan mengenai pengaruh signifikan dan tidak signifikan pada manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, *employee engagement*, loyalitas dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak yang terkait antara lain:

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memperkaya wawasan penulis khususnya dalam sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan atau referensi yang positif bagi CV Surya Nedika Isabella. Dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi setiap organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan atau organisasi, juga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dan organisasi dengan bekerja dan bertindak untuk mencapai tujuan perusahaan. Secanggih apapun teknologi yang digunakan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak akan ada artinya.

Menurut Sutrisno (2017), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (S.P Hasibuan, 2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Prabu Mangkunegara (2015), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Sutrisno, 2019) mengidentifikasikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Kasmir (2019), mengidentifikasikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan

kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan hubungan dan peran karyawan dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Setiap Karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Penting untuk diingat bahwa perusahaan dengan kinerja karyawan yang berkualitas, maka perusahaan tersebut juga mempunyai kinerja perusahaan yang tinggi. Kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan internal dalam melakukan dan melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Wibowo (2014), menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya. (Priansa, 2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Prabu Mangkunegara (2015:67), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Kasmir, 2019:181) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut (Fahmi, 2021:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang telah dicapai oleh seorang

karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Robbins (2016:260), kinerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Ini merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai rasa komitmen dan keterikatan kerja dengan sebuah perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai sarana, diantaranya adalah *High Performance Work System (HPWS)*. HPWS didefinisikan sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan. HPWS mencakup serangkaian praktik SDM yang terpisah namun saling berubungan yang dapat meningkatkan daya saing karyawan, termasuk penugasan

kerja yang fleksibel dan pemberdayaan kerja yang memadai , prosedur rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan ekstensif, penilaian kinerja berdasarkan prestasi, dan kompensasi yang kompetitif dan upah tinggi Chen *et al.*,(Maulidina & Frianto, 2021) penggunaan HPWS oleh organisasi atau perusahaan yaitu sebagai sarana untuk memaksimalkan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen.
13. Disiplin kerja.

Menurut Prabu Mangkunegara (2015), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484), yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

a. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karna itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus siap secara psikopisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Pendapat lain juga mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut (Wibowo, 2014) diantaranya:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.2.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2017), manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja karyawan.
2. Penyesuaian-penyesuaian gaji.
3. Keputusan-keputusan penetapan, promosi dan mutasi.
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*, kinerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing department personalia*.
7. Melihat ketidak akuratan informasi.
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
9. Menjamin kesempatan yang adil, menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal.

2.1.2.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, menurut (Edison, 2018) yaitu :

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Amal (2021) menyatakan dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi ditempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas ditempat kerja.

2.1.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, 2014) indikator pada kinerja karyawan adalah:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun kelompok berhasil apabila dapat mencaai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik penting untuk menentukan tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan, dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan Tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut Robbins (2016:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Ini merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai rasa komitmen dan keterikatan kerja dengan sebuah perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Serdamayanti (Fatmawati, 2020) mengemukakan tentang indikator kinerja yang terlihat dalam “*Area performance*” atau wilayah kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan kerja.
2. Ketepatan merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan jumlah *output* lain selain waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
3. Inisiatif, kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk meningkatkan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
4. Kemampuan, kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
5. Komunikasi, kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.

2.1.2.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2017:150) dalam (Rezeki,2022) tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan bagi para karyawan dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi, dimana seorang manajer atau atasan mengukur pekerjaan karyawan atau pegawai dengan alat ukur dan skala penilaian kinerja sehingga data yang dihasilkan akan dapat dimanfaatkan dalam membuat keputusan, kebijakan, demosi, kompensasi dan promosi jabatan.
2. Tujuan pengembangan, dimana seorang manajer berupaya untuk mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tujuan utama dari penilaian kinerja yaitu mendapatkan informasi yang valid dan akurat berkaitan dengan perilaku kerja dan kinerja kerja karyawan.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena pemimpin adalah orang yang menggerakkan dan membimbing organisasi untuk mencapai tujuannya. Menjadi seorang pemimpin juga tidak mudah, hal ini karena pemimpin perlu memahami perbedaan perilaku setiap bawahan. Mereka perlu mempengaruhi bawahannya agar mereka dapat berpartisipasi secara efektif dan efisien dalam organisasi. Dengan kata lain, kualitas kepemimpinan menentukan berhasil tidaknya upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Thoha (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Kartono, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu perilaku pemimpin dan konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan.

Menurut Siagian (2017), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. (H. Erlangga, 2018) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berfikir secara sistematis dan teratur memiliki pengalaman dan pengetahuan serta dapat Menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan terhadap kegiatan dalam mencapai tujuan (menurut Muafi dalam Khoeruddin & Putra, 2021).

Menurut Sutrisno, (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut (fahmi, 2017) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Rivai (2014) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja Bersama-sama untuk mencapai tujuan. Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidaksaling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan memberi contoh untuk menjadi teladan yang baik, bagi karyawan atau pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi dengan cara memimpin yang dimiliki pemimpin tersebut.

2.1.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Ada dua fungsi utama dari seorang pemimpin menurut (Anwar, 2020) yaitu:

1. Fungsi pemecahan masalah

Fungsi ini berhubungan dengan tugas seorang pemimpin, dengan pekerjaannya yang mencakup memberikan jalan keluar dari suatu masalah, memberikan pendapat, dan informasi.

2. Fungsi sosial

Fungsi ini berhubungan dengan kehidupan kelompoknya, yang mencakup mendorong anggota kelompok untuk mencapai tujuan dan menjaga suasana kelompok.

Menurut (Siagian, 2014:42) Mengemukakan lima fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin Sebagai penentu arah, yaitu sebagai penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan segala sarana dan prasarana yang tersedia.
2. Pemimpin sebagai wakil atau juru bicara, yaitu pemimpin merupakan puncak organisasi menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif, yaitu suatu proses pemeliharaan hubungan yang baik kedalam maupun keluar oleh seorang pimpinan melalui komunikasi baik lisan maupun tertulis.
4. Pemimpin sebagai mediator yang handal, yaitu seorang pimpinan yang berfungsi sebagai mediator dalam menyelesaikan situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik dalam hubungan keluar yang dihadapi dan diatasi.
5. Pemimpin sebagai integrator yang aktif, yaitu kepemimpinan berfungsi sebagai penyatu dari berbagai individu dan kelompok yang berbeda pola pikir dan cara bertindak yang berkotak-kotak menuju pada tujuan bersama.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Anwar, 2020:74) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1. Ciri manajer

Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lampaunya, nilai-nilai yang dipegangnya, dan sebagainya. Misalnya, seorang manajer yang yakin bahwa kebutuhan organisasi adalah yang utama daripada kebutuhan individu, akan sangat mengarahkan kegiatan bawahannya.

2. Ciri bawahan

Seorang manajer akan memberi kebebasan bawahannya atau mengikutsertakan bawahannya dalam mengambil keputusan apabila bawahan mempunyai pengetahuan dan pengalaman cukup untuk mengatasi masalah secara efektif.

3. Ciri Organisasi

Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinannya berdasarkan iklim organisasi, sikap pekerjaan organisasi dan sebagainya.

2.1.3.4 Teori-teori Kepemimpinan

Menurut Thoha (2020:32) teori kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Teori sifat (*trait theory*)

Teori sifat menyatakan bahwa pemimpin itu lahir dengan karakteristik atau sifat tertentu yang membuat mereka menjadi pemimpin yang efektif. Teori ini berfokus pada identifikasi sifat-sifat kepribadian dan bakat yang dimiliki oleh pemimpin yang sukses.

2. Teori kelompok

Teori kelompok ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

3. Teori situasional

Teori situasional merupakan teori yang menekankan perilaku pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan (rekan kerja).

2.1.3.5 Dimensi Kepemimpinan

Menurut Husaeni & Wiratno (2020) mengemukakan ada 3 dimensi kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter
2. Kepemimpinan Delegasi
3. Kepemimpinan Partisipatif.

2.1.3.6 Indikator Kempemimpinan

Menurut Kartono H. Erlangga (2018) kepemimpinan dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pedekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.4 *Employee Engagement*

2.1.4.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement atau keterlibatan karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki rasa komitmen yang kuat mempunyai pengaruh yang besar terhadap baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan.

Menurut Wahyuni (2019) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. (Kartono, 2017) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan bentuk dari keadaan pikiran positif dan komitmen untuk dapat memberikan kontribusinya bagi perusahaan baik secara kognitif maupun secara fisik, sehingga pegawai merasakan adanya kebermaknaan psikologis, rasa aman, dan adanya perasaan hadir secara positif dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dapat diukur dari beberapa aspek keterikatan terhadap pekerjaan (*job engagement*) dan keterikatan terhadap organisasi (*organizational engagement*).

Menurut (Prihatina, 2021) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan timbulnya perasaan antusias saat karyawan ikut andil dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. *Employee engagement* menimbulkan keterikatan yang kuat pada perusahaan bukan hanya untuk mendapatkan gaji namun juga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja instansi.

Menurut Bakker & Schaufeli (2015) *employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Menurut (Robbin & Judge, 2018 dalam (Jermy et.al., 2021) *employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang cukup banyak dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, bahwa *employee engagement* merupakan rasa keterikatan pada karyawan yang mempunyai rasa antusias pada

saat karyawan melakukan pekerjaan dengan komitmen serta kontribusi yang dilakukan karyawan sehingga akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kinerja terbaik yang nantinya akan berdampak pada kinerja mereka selanjutnya.

2.1.4.2 Prilaku Umum dari *Employee Engagement*

Menurut Kartono (2017) Keterikatan merupakan suatu keadaan dimana individu secara emosional dan intelektual berkomitmen pada organisasi atau kelompok, yang dapat diukur dengan tiga prilaku utama untuk meningkatkan kinerja organisasi/ perusahaan diantaranya:

1. *Say* (Berbicara)

Karyawan menganjurkan rekan kerja mereka kepada organisasi atau perusahaan dan mengacu kepada para karyawan dan para pelanggan yang potensial.

2. *Stay* (bertahan)

Karyawan tetap setia dalam perusahaan dan tetap bekerja ditempat yang sama dalam waktu yang lama. Tidak pindah ketempat lain walaupun ada peluang.

3. *Strive* (bekerja keras)

Karyawan mengerahkan kerja keras, bersemangat dan terlibat dalam perilaku yang berkontribusi terhadap kesuksesan bisnis.

2.1.4.3 Tingkatan *Employee Engagement*

Menurut Studi yang dilakukan Gallup (Hastuti, 2022) terdapat tiga tingkatan *engagement* pada karyawan, yaitu:

1. *Engaged*

Karyawan yang *engaged* merupakan pembangun (*builder*). Orang ini akan memperlihatkan kinerja kerja yang kuat mampu menggunakan *skill* dan kemampuan mereka untuk bekerja dengan penuh semangat atau perusahaan bisa berkembang.

2. *Not Engaged*

Biasanya karyawan yang tidak *engaged*, selalu membandingkan pekerjaan. Menunggu instruksi dan merasa kontribusi mereka tidak dihargai oleh perusahaan.

3. *Actively Disengaged*

Karyawan tipe ini yaitu penunggu gua (*cave dweller*). Orang ini terus menerus memperlihatkan perlawanan pada berbagai aspek kerja. Selalu melihat sisi negative dari semua hal, suka mempengaruhi karyawan yang *engaged*.

2.1.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Berdasarkan Lokwood (Amanda Savitri et al., 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, kualitas komunikasi dalam organisasi, tingkat kepercayaan yang ada, gaya manajemen dalam organisasi, lingkungan kerja dan reputasi organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Bakker dan Demerouti (Anggraini et al., 2016) menyatakan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu sebagai berikut:

1. *Job Resources* (Sumber Daya Manusia)

Dalam hal ini yang dimaksud adalah semua orang yang bekerja didalam perusahaan dengan segala aspek diri misalnya fisik, mental dan sosial yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Faktor ini dapat mengurangi atau meningkatkan kinerja, kemauan untuk mencapai target kerja, dan mendorong perkembangan serta pertumbuhan personal.

2. *Salience Of Job Resources*

Faktor ini mengarah pada nilai dan fungsi tentang seberapa penting bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. *Personal Resources*

Faktor ini mengarah pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan misalnya, pribadi, umur, karakter dan lainnya. Karyawan yang *engaged* akan mempunyai sifat atau karakter pribadi yang tidak sama dengan karyawan lain sebab skor untuk harga diri dan ekstroversinya tinggi, tetapi skor yang lebih rendah untuk *neurotisme*.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah dengan adanya faktor dari diri sendiri (*internal*) dan dipengaruhi oleh organisasi atau perusahaan itu sendiri.

2.1.4.5 Dimensi *Employee Engagement*

Dalam studi CIPD, 2006 (Kartono, 2017) mengidentifikasi tiga dimensi dari keterikatan pegawai diantaranya:

1. Keterikatan emosional (Menjadi sangat terlibat secara emosional dengan pekerjaan).
2. Keterikatan kognitif (Fokus yang sangat tinggi di tempat kerja).
3. Keterikatan fisik (Bersedia untuk 'bekerja ekstra' untuk perusahaan).

2.1.4.6 Indikator *Employee Engagement*

Menurut (Kartono, 2017) Indikator *employee engagement* diantaranya:

1. *Vigor*/semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus enerjik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh diperkerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*/dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, inspirasi, dan kebanggaan. Pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu demi keberhasilan suatu usaha untuk mencapai tujuan.
3. *Absorvtion*/keterikatan ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan dengan penuh konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, waktu terasa begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan\

2.1.5 Loyalitas Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya. Loyalitas juga tidak dapat dipaksakan kepada karyawan.

Menurut Juwita & Khalimah (2021) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja. (S.P Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa loyalitas yaitu bentuk kesetiaan

dari karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui yang terdapat diperusahaan tersebut. (Valentino & Haryadi, 2016) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen mereka bagi perusahaan.

Menurut Iskandar (2018) loyalitas kerja adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak akan pindah keperusahaan lain. Affan & Putrihrissa (2019) loyalitas kerja adalah suatu bentuk kesetiaan, pengabdian, ketaatan dan ketulusan dalam melakukan tugas-tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati dan bersangkutan dengan identifikasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Subagja & Safrianto (2020) loyalitas adalah kesetiaan karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dan loyalitas menjadi salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam menentukan sukses atau tidak suatu perusahaan. Menurut Kristin & Umi (2021) loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat kerja.

Menurut Priatna & Limakrisna (2021) loyalitas karyawan didefinisikan sebagai suatu kebutuhan yang fundamental manusia untuk memiliki, mendorong, untuk mendapatkan rasa aman dan membangun rasa ketertarikan serta menciptakan rasa secara emosional, yang dapat terwujud dalam tingginya tingkat kepatuhan, rasa memiliki, tanggung jawab, dan kesuksesan pekerjaan dalam sebuah perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat terlaksana secara maksimal.

2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Soegandhi (Juwita & Khalimah, 2021:12) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas sebagai berikut:

1. Adanya fasilitas-fasilitas kerja,
2. Tunjangan kesejahteraan,
3. Suasana kerja,
4. Upah yang diterima,

5. Kedisiplinan karyawan,
6. Karakteristik pribadi individu/karyawan,
7. Karakteristik pekerjaan,
8. Karakteristik desain organisasi, dan
9. Pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Sedangkan menurut Agustini (Juwita & Khalimah, 2021:12) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas sebagai berikut:

1. Karakteristik diri para karyawan
Mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, cita rasa, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan
Mencakup tantangan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian tugas.
3. Karakteristik kebijakan perusahaan
Misalnya peluang mengembangkan karir, promosi pekerjaan untuk setiap karyawan.
4. Karakteristik lingkungan perusahaan
Lingkungan perusahaan yang disebut disini adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan.
 - a. Lingkungan fisik (penerangan, kenyamanan bekerja, kebersihan).
 - b. Lingkungan non-fisik (perhatian dari atasan, hubungan antar rekan kerja).

Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut (Priatna & Limakrisna (2021) faktor-faktor loyalitas karyawan meliputi:

1. Ketaatan atau kepatuhan
2. Tanggung jawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran

2.1.5.3 Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto (Safitri, 2015) aspek loyalitas adalah sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang ditetapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan agar dapat mencapai tujuan.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan.

2.1.5.4 Dimensi Loyalitas Karyawan

Menurut Wan (2012:2) loyalitas dibagi kedalam dua dimensi, yaitu:

1. Loyalitas sebagai sikap (*Attitude*)

Karyawan didalam suatu perusahaan merasapuas terhadap perusahaannya.

2. Loyalitas sebagai perilaku (*behavior*)

Karyawan dalam sebuah organisasi akan terus bekerja didalam organisasi tersebut, dan akan memberikan arah kepada organisasinya.

2.1.5.5 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Juwita & Khalimah (2021) menyatakan ada 3 indikator untuk mengukur loyalitas perusahaan, diantaranya:

1. Keberadaan karyawan

Indikator:

- a. Lamanya masa kerja karyawan di perusahaan,
- b. Ingin menghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan,

2. Keterlibatan karyawan

Indikator:

- a. Karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan,
- b. Karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan,
- c. Karyawan juga menyarankan atasan mereka untuk meningkatkan divisi pemerintah

3. Kebanggaan karyawan

Indikator:

- a. Karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan orang lain,
- b. Karyawan menggambar perusahaan sebagai perusahaan yang ideal,
- c. Selain itu, karyawan percaya bahwa bekerja diperusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka.

Menurut (Suryati, 2021) indikator loyalitas yang digunakan untuk menentukan loyalitas perusahaan atau organisasi adalah keinginan untuk tetap bertahan pada perusahaan atau organisasi ditandai dengan:

1. Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi atau perusahaan.
2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa.
3. Penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi atau perusahaan yang ditandai dengan menerima apapun yang menjadi kebijakan organisasi atau perusahaan.
4. Setia pada perusahaan.

2.1.6 Hubungan Antara Variabel

2.1.6.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil karyawan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang ditentukan perusahaan. Diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Karena bagi pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi bukanlah sesuatu hal yang mudah. Pemimpin diharapkan bertindak adil dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan teladan serta memotivasi bawahannya untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Semua manajer selalu berusaha untuk memastikan kinerja yang baik dari karyawan dan bawahannya. Pemimpin juga harus mampu memimpin dengan memberi contoh, menerapkan kepemimpinan yang baik, memiliki disiplin kerja yang baik, memberikan motivasi, jujur dan adil, serta menepati perkataan kepada bawahannya.

Berdasarkan pernyataan tersebut, menurut Isvandiari & Idris (2018) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gustara & Adiwati (2021) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.6.2 Hubungan *Employee Engagement* Dengan Kinerja Karyawan

Employee engagement merupakan sikap positif yang dimiliki oleh seseorang terhadap organisasinya serta keterikatan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Employee engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab keterlibatan karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki rasa komitmen atau keterikatan yang kuat mempunyai pengaruh yang besar terhadap baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan memiliki keragaman atau variasi hasil temuan penelitian. Adapun pada studi mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, beberapa menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Agnes Wahyu Handoyo, 2017) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.6.3 Hubungan Loyalitas Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, loyalitas yang timbul dalam diri pemimpin atau karyawan yaitu karena pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan pengetahuan serta diimbangi pengalaman, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum & Pambudi (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.7 Penelitian terdahulu

Peneliti mencoba melakukan telaah atas penelitian terdahulu sebagai rujukan dan sebagai bahan perbandingan. Berikut beberapa penelitian terdahulu dengan judul penelitian yang relevan.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Penulis Dan Tahun	Judul, Jurnal, Issue Dan Volume	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhamma d Fattah Akbary dan Anthon Rustono (2015)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan dana pension (DAPEN) Telkom Bandung Vol.2, Issue 2.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja. Sehingga hasil penelitian ditetapkan bahwa <i>employee engagement</i>	Memiliki variabel kinerja sebagai variabel dependen. Memiliki variable <i>employee engagement</i> yang sama.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada objek yang berbeda yaitu pada karyawan dana pensiun Telkom Bandung.

No.	Penulis Dan Tahun	Judul, Jurnal, Issue Dan Volume	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
			memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan sebagai X1 dan variabel loyalitas sebagai X3.
2.	Azmi Azizah dan Aurik Gustomo (2015)	<i>The influence of employee engagement to employee performance at PT Telkom Bandung</i> Vol. 4, Issue 7	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel pendorong <i>employee engagement</i> berpengaruh langsung terhadap indikator <i>employee engagement</i> dan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan seluruh indikator.	Memiliki variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Memiliki variabel <i>employee engagement</i> yang sama.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada objek yang berbeda yaitu pada karyawan PT Telkom Bandung. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda.

No.	Penulis Dan Tahun	Judul, Jurnal, Issue Dan Volume	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017)	Pengaruh <i>employee</i> <i>engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata Vol. 5, Issue 1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee</i> <i>engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel kinerja karyawan. Memiliki variabel <i>employee</i> <i>engagement</i> yang sama sebagai variabel independent.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada penelitiannya tidak menggunakan regresi linear berganda.
4.	Arief Teguh Nugroho (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan , motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah Vol. 20, Issue 2.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah positif dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah positif.	Memiliki variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Memiliki variabel loyalitas yang sama.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada objek yang berbeda yaitu pada karyawan CV Anugerah. Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi.

No.	Penulis Dan Tahun	Judul, Jurnal, Issue Dan Volume	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Any Isvandiari, et.al. (2019)	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang Vol.12, Issue 1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Mempunyai variabel kepemimpinan yang sama.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada objek yang berbeda yaitu pada karyawan PT Central capital Futures Cabang Malang. Penelitian ini tidak menggunakan variabel disiplin kerja

No.	Penulis Dan Tahun	Judul, Jurnal, Issue Dan Volume	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Salju, et.al (2020)	<i>The influence of leadership and work motivation on employee performance at PT. Adira finance Palopo.</i> Vol. 8, Issue 2	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan.	Memiliki variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Memiliki variabel kepemimpinan.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada objek yang berbeda yaitu pada karyawan PT Adira finance Palopo. Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi.
7.	Riri Tasi, Syamsir (2020)	<i>The influence of integrity and loyalty on employee performance in the secretariat office of Sijunjung</i> Vol. 7, Issue. 1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas dan loyalitas baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Memiliki variabel loyalitas yang sama.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada objek yang berbeda yaitu pada karyawan Kantor sekretariat Sijunjung.

No.	Penulis Dan Tahun	Judul, Jurnal, Issue Dan Volume	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Indra Januar Rukmana (2020)	<i>The influence of leadership and motivation on employee performance at PT. Mitra Steel in Jakarta.</i> Vol. 4, Issue, 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Memiliki variabel kepemimpinan.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada objek yang berbeda yaitu pada karyawan PT Mitra steel Jakarta. Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi.

No.	Penulis Dan Tahun	Judul, Jurnal, Issue Dan Volume	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	Cintasi dan Novviansyah (2020)	Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari Vol. 8, <i>Issue 1</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel kinerja karyawan. Memiliki variabel <i>employee engagement</i> yang sama sebagai variabel independent.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada penelitiannya tidak menggunakan regresi linear berganda.
10.	Deviyanti Putri Armadita dan Sonang Sitohang (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan , motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya Vol.10, Issue 3.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan berpengaruh positif	Memiliki variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Memiliki variabel loyalitas yang sama.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada objek yang berbeda yaitu pada karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Penelitian ini tidak menggunakan variabel gaya

No.	Penulis Dan Tahun	Judul, Jurnal, Issue Dan Volume	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
			dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		kepemimpinan dan variabel motivasi.
11.	Renaldi Yayang Gustara dan Mei Retno Adiwati (2021)	Pengaruh kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Di PT PLN UID Jawa Timur Vol. 5, Issue 2.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan serta kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan.	Memiliki variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Memiliki variabel loyalitas yang sama. Memiliki variabel kepemimpinan yang sama.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada objek yang berbeda yaitu pada karyawan PT PLN UID Jawa Timur.

No.	Penulis Dan Tahun	Judul, Jurnal, Issue Dan Volume	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	Adelia Hartika, et.al (2023)	<i>The effect of job satisfaction and job loyalty on employee performance: A narrative literature review</i> Vol. 02, Issue.03	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.	Memiliki variabel Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Memiliki variabel loyalitas yang sama.	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu pada objek yang berbeda yaitu pada tinjauan literatur naratif. Penelitian ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.

2.2 Kerangka Berpikir

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan memberi contoh untuk menjadi teladan yang baik, bagi karyawan atau pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi dengan cara memimpin yang dimiliki pemimpin tersebut. Kepemimpinan yang baik maka akan memberikan contoh atau motivasi bagi karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gustara & Adiwati (2021) secara simultan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja

karyawan, juga berdasarkan penelitian (Isvandiari & Idris, 2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang.

2.2.2 Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

employee engagement merupakan rasa keterikatan pada karyawan yang mempunyai rasa antusias pada saat karyawan melakukan pekerjaan dengan komitmen serta kontribusi yang dilakukan karyawan sehingga akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kinerja terbaik yang nantinya akan berdampak pada kinerja mereka selanjutnya. Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaannya.

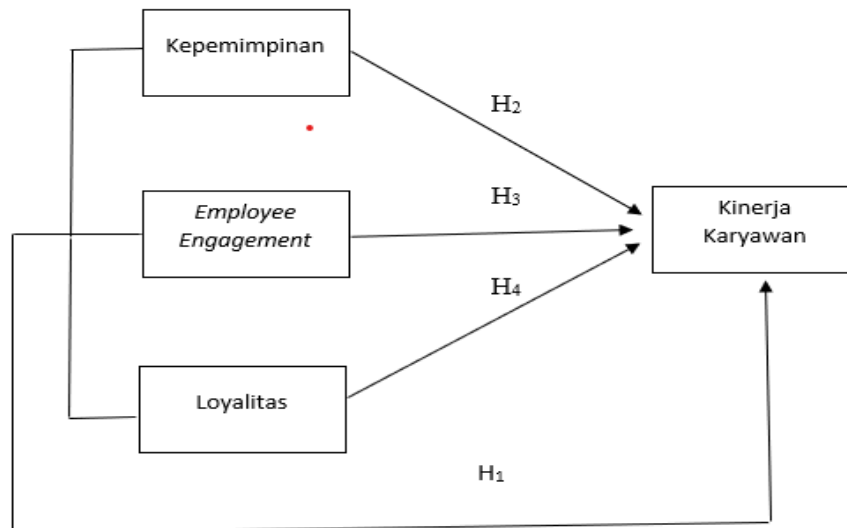
Hasil penelitian yang dilakukan Rustono & Akbari (2014) dengan judul “pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa hasil penelitian ditetapkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agnes Wahyu Handoyo, 2017) tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, ditemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya. Loyalitas juga tidak dapat dipaksakan kepada karyawan. Loyalitas karyawan juga merupakan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan dengan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat berhasil mencapai tujuan secara maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Armadita & Sitohang (2021) menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2018) bahwasannya loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikira diatas, maka paradigma hubungan kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jenis jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

- H₁ : Kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian merupakan cara yang sistematis untuk mengumpulkan data dan mempresentasikan hasilnya metode penelitian pada dasarnya merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019:3).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian survei, karena penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner untuk mendapatkan informasi dari responden. Sebagaimana pendapat menurut (Sugiyono, 2019:57) metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuisioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian yang terdiri dari Kepemimpinan, *Employee Engagement*, Loyalitas dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpul data dari responden melalui penyebaran kuisioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain. Sedangkan metode penelitian verifikatif menurut (Sugiyono, 2018) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Operasioal Variabel

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian tarik kesimpulannya.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2019:69) variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti diantaranya yaitu tiga diantaranya variabel independen dan satu variabel dependen. Yang menjadi variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), *Employee Engagement* (X2) dan Loyalitas (X3), serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Secara lengkap operasionalisasi variabel dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. (Siagian, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengendalikan bawahan. 2. Kemampuan mengendalikan emosional. 3. Kemampuan pengambilan keputusan. 4. Kemampuan motivasi. 5. Kemampuan komunikasi. 	Ordinal

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
		6. Kemampuan perencanaan Kartono (C. Y. Erlangga, 2017)	
<i>Employee Engagement</i> (X2)	<i>Employee engagement</i> merupakan bentuk dari keadaan pikiran positif dan komitmen untuk dapat memberikan kontribusinya bagi perusahaan baik secara kognitif maupun secara fisik, sehingga pegawai merasakan adanya kebermaknaan psikologis, rasa aman, dan adanya perasaan hadir secara positif dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dapat diukur dari beberapa aspek keterikatan terhadap pekerjaan (<i>job engagement</i>) dan keterikatan terhadap organisasi (<i>organizational engagement</i>).	1. <i>Vigour</i> (Semangat). 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi). 3. <i>Absorvtion</i> (Keterikatan). (Kartono, 2017)	Ordinal

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	(Kartono, 2017)		
Loyalitas (X3)	Loyalitas yaitu bentuk kesetiaan dari karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui yang terdapat diperusahaan tersebut. (S.P Hasibuan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi atau perusahaan. 2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa. 3. Penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi atau perusahaan yang ditandai dengan menerima apapun yang menjadi kebijakan organisasi atau perusahaan. 5. Setia pada perusahaan. (Suryati, 2021) 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja. 2. Mutu hasil kerja. 3. Inisiatif kerja. 	Ordinal

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. (Priansa, 2018:269)	4. Ketepatan kerja. 5. Waktu kerja. 6. Insentif kerja. 7. Kemampuan melaksanakan tugas. Serdamayanti (Fatmawati, 2020)	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi diambil dari seluruh karyawan CV Surya Nedika Isabella sebanyak 90 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil dari seluruh karyawan CV Surya Nedika Isabella sebanyak 90 orang, karena populasinya kurang dari 100 orang dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2014:224) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Data primer yang

digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kuisisioner yang disebarakan kepada responden, dalam hal ini data yang digunakan adalah jawaban kuisisioner dari CV Surya Nedika Isabella.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2014:193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti diperoleh dari beberapa literatur, baik dari buku, *internet research*, dan jurnal-jurnal.

3.4.2 Sumber Data

Untuk memperoleh sumber data penelitian yang memadai, diperlukan suatu teknik yang tepat. Sehingga dalam penelitian ini ditentukan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh data primer.

3.5 Teknik Pengumpulan data

1. *Interview* (Wawancara)

Wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, wawancara dapat dilakukan dengan cara *terstruktur* atau *tidak terstruktur*, dapat dilakukan melalui tatap muka secara langsung atau melalui telepon.

2. Kuisisioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2019:199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala ordinal, menurut (Ferdinand, 2020:205) pengukuran data ordinal akan menunjukkan data sesuai dengan sebuah orde atau urutan tertentu. Dan menghasilkan data yang *ordinally scaled*.

Dalam angket yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat

positif sampai sangat negatif. Masing-masing jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	diberi skor 5
ST	: Setuju	diberi skor 4
N	: Netral	diberi skor 3
TS	: Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas Dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kuesioner yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ferdinand, 2020).

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Didalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 yang artinya suatu item dianggap *valid* jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan *valid*).
- Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak *valid*).

Hasil Uji Validitas

Hasil perhitungan validitas instrumen menggunakan program komputer SPSS *version 23* diperoleh:

Tabel 3. 2**Uji Validitas Kepemimpinan(X₁)**

Variabel	Item	Total			
		r _{hitung}	r _{tabel}	Sig. (2 tailed)	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,461	0,207	0,000	Valid
	X1.2	0,534	0,207	0,000	Valid
	X1.3	0,312	0,207	0,003	Valid
	X1.4	0,622	0,207	0,000	Valid
	X1.5	0,622	0,207	0,000	Valid
	X1.6	0,616	0,207	0,000	Valid
	X1.7	0,493	0,207	0,000	Valid
	X1.8	0,403	0,207	0,000	Valid
	X1.9	0,616	0,207	0,000	Valid
	X1.10	0,493	0,207	0,000	Valid
	X1.11	0,311	0,207	0,003	Valid
	X1.12	0,403	0,207	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat bahwa dari ke 12 item instrumen variabel kepemimpinan memiliki nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,207) artinya seluruh item instrumen variabel kepemimpinan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. 3**Uji Validitas *Employee Engagement* (X₂)**

Variabel	Item	Total
----------	------	-------

		r _{hitung}	r _{tabel}	Sig. (2 tailed)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	X2.1	0,271	0,207	0,010	Valid
	X2.2	0,478	0,207	0,000	Valid
	X2.3	0,811	0,207	0,000	Valid
	X2.4	0,827	0,207	0,000	Valid
	X2.5	0,513	0,207	0,000	Valid
	X2.6	0,827	0,207	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat bahwa dari ke 6 item instrumen variabel *employee engagement* memiliki nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,207) artinya seluruh item instrumen variabel *employee engagement* tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. 4

Uji Validitas Loyalitas (X₃)

Variabel	Item	Total			
		r _{hitung}	r _{tabel}	Sig. (2 tailed)	Keterangan
Loyalitas	X3.1	0,756	0,207	0,000	Valid
	X3.2	0,466	0,207	0,000	Valid
	X3.3	0,832	0,207	0,000	Valid
	X3.4	0,832	0,207	0,000	Valid
	X3.5	0,576	0,207	0,000	Valid
	X3.6	0,594	0,207	0,000	Valid
	X3.7	0,403	0,207	0,000	Valid
	X3.8	0,308	0,207	0,003	Valid

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat bahwa dari ke 8 item instrumen variabel loyalitas memiliki nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,207) artinya seluruh item instrumen variabel loyalitas tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. 5**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item	Total			
		r _{hitung}	r _{tabel}	Sig. (2 tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,289	0,207	0,006	Valid
	Y.2	0,504	0,207	0,000	Valid
	Y.3	0,211	0,207	0,046	Valid
	Y.4	0,524	0,207	0,000	Valid
	Y.5	0,524	0,207	0,000	Valid
	Y.6	0,344	0,207	0,001	Valid
	Y.7	0,233	0,207	0,027	Valid
	Y.8	0,705	0,207	0,000	Valid
	Y.9	0,291	0,207	0,005	Valid
	Y.10	0,705	0,207	0,000	Valid
	Y.11	0,705	0,207	0,000	Valid
	Y.12	0,356	0,207	0,001	Valid
	Y.13	0,643	0,207	0,000	Valid
	Y.14	0,643	0,207	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dilihat bahwa dari ke 14 item instrumen variabel kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,207) artinya seluruh item instrumen variabel kinerja karyawan tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Ferdinand (2020) Uji reliabilitas merupakan sebuah *scale* atau instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran.

Dalam penelitian ini menggunakan teknis *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali, 2018) yaitu apabila *Cronbach's Alpha* > 0.70 maka kuesioner tersebut reliabel. Dan sebaliknya apabila *Cronbach's Alpha* < 0.70 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan program komputer SPSS version 23 diperoleh:

Tabel 3. 6

Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	12

Sumber: Output SPSS 23

Dari tabel 3.6 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel kepemimpinan memiliki *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 yaitu 0,707. Maka data diatas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

Tabel 3. 7**Uji Reliabilitas *Employee Engagement* (X₂)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

Sumber: Output SPSS 23

Dari tabel 3.7 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel *employee engagement* memiliki *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 yaitu 0,704. Maka data diatas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel *employee engagement* dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

Tabel 3. 8**Uji Reliabilitas Loyalitas (X₃)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	8

Sumber: Output SPSS 23

Dari tabel 3.8 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel loyalitas memiliki *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 yaitu 0,759. Maka data diatas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel loyalitas dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

Tabel 3. 9

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	14

Sumber: Output SPSS 23

Dari tabel 3.9 diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan memiliki *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 yaitu 0,733. Maka data diatas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

3.7 Teknik Analisis Data

Meurut Ferdinand (2020:229) analisis data yaitu menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungannya dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis serta analisis statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dan atas dasar itu sebuah kesimpulan ditarik.

Menurut Sugiyono (2018:482) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola,

memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini perlu dianalisis lebih lanjut agar dapat ditarik kesimpulan yang tepat. Oleh karena itu, perlu ditetapkan teknik analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian, dan juga untuk menguji kebenaran dari hipotesis.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Menurut (Sugiyono, 2014) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang Kepemimpinan (X_1), *Employee Engagement* (X_2) dan Loyalitas (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan teknik persentase sebagai berikut:

- a. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item dengan nilai tertinggi pada angket.
- b. Menentukan skor atas, tengah, bawah dalam kategori, yaitu:
 - 33% skor atas = kategori tinggi
 - 33% skor tengah = kategori sedang
 - 33% skor bawah = kategori rendah
- c. Menghitung jumlah jawaban responden yang termasuk ke dalam kategori tinggi, sedang dan rendah terhadap variabel masing-masing, kemudian dipersentasikan.
- d. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

- SK = Skor Kriteriaum
 ST = Skor Total
 JB = Jumlah Butir
 JR = Jumlah Responden

Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel X_1, X_2, X_3 serta variabel Y dengan jumlah skor kriteriaum variabel X_1, X_2, X_3 dan variabel Y. Untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$\sum^n -1 = X_1 + X_2 + X_3 \dots X_n$$

Setelah diketahui kriteriaum dan skor hasil angket kemudian dimasukan kedalam rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor angket}}{\text{Skor kriteriaum}} \times 100\%$$

Menentukan daerah kriteriaum menjadi 3 (tiga) tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Berdasarkan perhitungan di atas, maka akan diperoleh persentase sebagai berikut :

- a. Presentase ideal yaitu: 100%, selanjutnya $100\% : 3 = 33,3\%$
- b. Nilai 33,3% dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi:
 - Daerah rendah = $0+33,3\% = 33,3\%$
 - Daerah sedang = $33,3\% + 33,3\% = 66,67\%$
 - Daerah tinggi = $66,67\% + 33,3\% = 100\%$
- c. Dari perhitungan di atas, dapat ditentukan daerah kriteriaum menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu:
 - Daerah rendah pada interval = $0 - 33\%$
 - Daerah sedang pada interval = $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi pada interval = $68\% - 100\%$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik sebagaimana dijelaskan pada uraian berikut:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data, Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan titik uji statistik parametrik harus memenuhi beberapa kriteria salah satunya yaitu data harus berdistribusi normal.

Uji statistik *non* parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yang termasuk kedalam program SPSS dapat digunakan untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Teknik K-S memiliki kriteria jika signifikan dibawah 0,05 maka tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji normalitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data dari setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal. Pada penelitian ini pengujian normalitas digunakan untuk menguji kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas serta kinerja karyawan.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji *tolerance value* diatas angka 0,1 sedangkan VIF adalah 1 (Sugiyono, 2019)

Pengujian multikolinearitas menggunakan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS statistics 23* dengan metode *tolerance* dan *variance inflation factor* dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Apabila nilai *Variance Inflation factor* (VIF) < 10 dan *Tolerance* $> 0,01$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Apabila nilai *Variance Inflation factor* (VIF) > 10 dan *Tolerance* $< 0,01$ maka terjadi gejala multikolinearitas (Ghozali, 2016).

3.7.3 Analisis Regresi Linear berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis linear regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X ₁	: Kepemimpinan
X ₂	: <i>Employee Engagement</i>
X ₃	: Loyalitas
e	: Standar error

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis penelitian yang akan diuji adalah:

H₀ : $\beta_i = 0$ kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_i \neq 0$ kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji statistik f dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau f hitung dinyatakan lebih besar dari f tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan f hitung $> f$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan f hitung $< f$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.5.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut (Sugiyono, 2017) uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh antara variabel X dan Y. Untuk melakukan uji t, pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengasumsikan variabel independen lain dianggap konstan.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
 - a. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 \leq 0$: kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 > 0$: kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 \leq 0$: *employee engagement* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 > 0$: *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis 3

H_0 : $\beta_4 \leq 0$: Loyalitas tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_a : $\beta_4 > 0$: Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan kriteria pengujian

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan sebesar 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y).
- b. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independent (X) terhadap variabel (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Singkat CV Surya Nedika Isabella

CV. Surya Nedika Isabella merupakan salah satu dari produsen Air Minum Salam Kemasan (AMDK) di Indonesia. Perusahaan ini secara resmi menjadi badan hukum berdasarkan Akte Notaris Itjeu Tresnawiyah, SH No. 39 tanggal 23 September 2011. CV. Surya Nedika Isabella juga memiliki izin usaha industri dengan Nomor : 530/KPTS.9-SIUI/2011. Pada tahun 2011 pabrik berdiri dengan lokasi Jl. Mayor Idma No.780 Desa Babakan Mulya Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan. Dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan konsumen, pada tahun 2012 pabrik mulai beroperasi. Luas area pabrik ini yang berlokasi di Desa Babakan Mulya Rt.11 Rw.02 Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan adalah 3.410 m². Dengan lokasi sumber mata air yang masih dalam satu area pabrik. Maka hal ini memudahkan dalam proses produksi. Pabrik CV. Surya Nedika Isabella ini dilengkapi mesin produksi untuk jenis kemasan gelas dan botol. Sistem yang digunakan untuk proses produksi adalah dengan *filterisasi* dan *ozonisasi*. Untuk menjaga kualitas agar tetap terjamin, pabrik ini didukung dengan Laboratorium lengkap sesuai persyaratan industri AMDK.

Sebagai perusahaan yang dikelola dengan profesional dengan standar ISO, proses produksi diperusahaan menggunakan peralatan mesin yang modern guna menghasilkan produk yang berkualitas tinggi sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan konsumen semakin besar. CV. Surya Nedika Isabella memiliki beberapa keunggulan seperti : kapasitas produksi mencapai ± 9.000 dus / hari untuk jenis Cup, sedangkan untuk jenis botol mencapai ± 900 dus/ hari, produk yang dihasilkan berkualitas dan sesuai dengan standar pemasaran, menerapkan proses *Quality Control* sehingga meminimalisir kesalahan, memberikan garansi *dan after sales service* jika ada ketidaksesuaian *order*.

4.1.1.2 Visi, Misi, Logo Dan Target Pemasaran CV Surya Nedika Isabella

4.1.1.2.1 Logo CV Surya Nedika Isabella



Gambar 4. 1

Logo CV. Surya Nedika Isabella (SNI)

Keterangan :

- a. SNI: Merupakan Kepanjangan dari Surya Nedika Isabella.
- b. Warna Hijau melambangkan Rukun, Makmur, dan Sejahtera.
- c. Warna Ungu melambangkan Kemewahan dan Kemegahan.

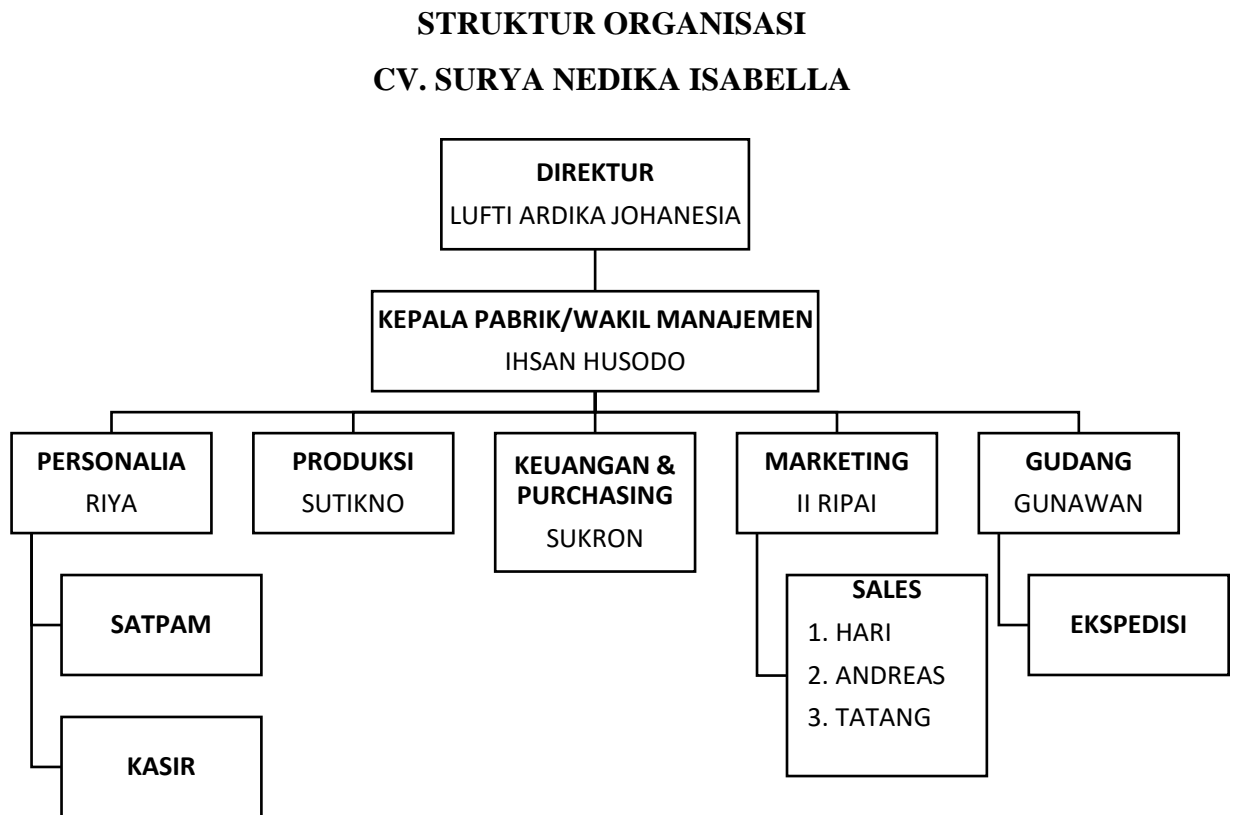
4.1.1.2.2 Visi dan Misi CV Surya Nedika Isabella

Visi : Menjadikan perusahaan AMDK yang terbesar dalam skala nasional.

Misi :

- Menciptakan pertumbuhan pasar AMDK secara merata di seluruh pelosok Indonesia.
- Mendorong peningkatan kesadaran masyarakat untuk hidup sehat.
- Memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas produk standar Internasional, ketersediaan yang merata dan pelayanan memuaskan.
- Membangun kompetensi dan integritas karyawan untuk menciptakan peningkatan kinerja secara berkesinambungan

4.1.1.3 Struktur Organisasi CV Surya Nedika Isabella



Gambar 4. 2

Struktur Organisasi CV. Surya Nedika Isabella (SNI)

Berdasarkan struktur organisasi pada gambar 4.2 dapat dijelaskan deskripsi jabatan sebagai berikut:

1. **Direktur**
Direktur merupakan sebagai penanggung jawab Perusahaan, yang mempunyai wewenang atas Perusahaan, serta yang mengeluarkan kebijakan – kebijakan Perusahaan.
2. **Kepala Pabrik atau Wakil Manajemen**
Wakil manajemen bertugas untuk menggantikan direktur jika direktur tidak ada di Perusahaan, semua tanggung jawab dan wewenang atas Perusahaan diambil alih oleh Wakil Manajemen.
3. **Departemen Personalia**

Tugas dan tanggung jawabnya yaitu:

- a. Melakukan *recruitment* tenaga kerja.
- b. Melakukan pengembangan dan evaluasi karyawan.
- c. Penyedia kompensasi dan perlindungan karyawan.

4. Departemen Produksi

Tugas dan tanggung jawabnya:

- a. Membuat jalur kerja produksi.
- b. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- c. Mengawasi proses jalanya produksi.

5. Departemen Keuangan atau *Purchasing*

Tugas dan tanggung jawabnya yaitu:

- a. Membuat laporan keuangan dan pajak.
- b. Membuat tagihan konsumen, utang maupun piutang.
- c. Menyetujui verifikasi pengajuan pengadaan bahan baku dari *supplier*.
- d. Menyetujui pesanan produk dari *customer*.
- e. Merencanakan pembayaran baik cash, kredit kepada *supplier* bahan baku, konsumen lainnya.

6. Departemen Marketing

Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- Bertanggung jawab terhadap penjualan yang melakukan hubungan langsung dengan *customer*.
- Menerima pesanan dan melakukan transaksi penjualan.
- Melakukan pengelolaan dan *purchase order* (PO) yang diterima dari *customer* dan diserahkan kepada departemen keuangan.

7. Gudang

Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Bertanggung jawab atas ketersediaan bahan baku.
- b. Melakukan pengecekan stok bahan baku.
- c. Melakukan pencatatan produk masuk dan produk keluar.
- d. Memonitoring stok produk jadi.
- e. Melakukan pencatatan produk masuk dan produk keluar.

f. Melakukan pencatatan bahan baku masuk dan keluar.

4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Surya Nedika Isabella yang berjumlah 90 orang karyawan yang akan mengkaji pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi : jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karyawan CV. Surya Nedika Isabella berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Responden
1	Laki – Laki	38	42%
2	Perempuan	52	58%
Total		90	100%

Sumber: Supervisor CV. Surya Nedika Isabella, diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari total 90 responden karyawan CV Surya Nedika Isabella, terdapat 38 orang atau sebesar 42% responden yang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 52 orang atau sebesar 58% responden berjenis kelamin perempuan. Tabel berikut menyimpulkan bahwa karyawan CV Surya Nedika Isabella didominasi oleh karyawan perempuan karena di perusahaan ini terdapat beberapa jenis pekerjaan pabrik yang dianggap cocok untuk perempuan, seperti pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, keterampilan manual atau konsentrasi yang tinggi. Maka dari itu para pekerja didominasi oleh perempuan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menggambarkan atau menguraikan usia responden yang dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2

Persentase Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	<25	24	27%
2	26 - 35	33	37%
3	36 - 45	20	22%
4	>45	13	14%
Total		90	100%

Sumber: Supervisor CV. Surya Nedika Isabella, diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa responden karyawan pada CV. Surya Nedika Isabella, berdasarkan kelompok usia didominasi oleh karyawan dengan rentang 26-35 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau 37% dari jumlah keseluruhan karyawan CV. Surya Nedika Isabella, sedangkan karyawan dengan usia < 25 Tahun sebanyak 24 orang atau 27%, dan karyawan dengan usia 36-45 tahun sebanyak 20 orang atau 22% dan sisanya berusia > 45 Tahun sebanyak 13 orang atau 14%. Maka dapat disimpulkan mayoritas responden berdasarkan usia ada 26 - 35 tahun. Hal tersebut terjadi karena di CV Surya Nedika Isabella banyak terdapat pekerja lama yang sudah memiliki kematangan dan pengalaman sehingga rentang usia dominan di perusahaan ini 26-35 tahun.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir yaitu menggambarkan atau menguraikan Pendidikan terakhir responden yang dapat dijelaskan sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Responden
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	72	80%
4	Diploma/S 1	18	20%
Total		90	100%

Sumber: Supervisor CV. Surya Nedika Isabella, diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa karyawan CV Surya Nedika Isabella memiliki 72 orang atau 80% karyawannya yang berasal dari lulusan SMA dan 18 orang atau 20% karyawannya berasal dari lulusan Diploma dan S1. Dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Surya Nedika Isabella didominasi oleh karyawan lulusan SMA karena kualifikasi yang dibutuhkan seorang karyawan pabrik tersebut tidak mengharuskan karyawan dengan pendidikan yang tinggi.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data karyawan CV. Surrya Nedika Isabella berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	0 - 5 Tahun	30	33%
2	6 - 10 Tahun	41	46%
3	> 10 Tahun	19	21%
Total		90	100%

Sumber: Supervisor CV. Surya Nedika Isabella, diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa responden karyawan CV. Surya Nedika Isabella berdasarkan kelompok masa kerja/lama kerja didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 0-5 tahun yaitu sebanyak 30

orang atau 33% dari jumlah keseluruhan karyawan CV. Surya Nedika Isabella, sedangkan karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 41 orang atau 46%. Maka bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan masa kerja adalah pada rentang 6-10 tahun. Hal tersebut terjadi karena perusahaan tetap mempertahankan para pekerja lama dibandingkan dengan pekerja baru sehingga jarang dijumpai pekerja baru.

4.1.3 Teknik Analisis Data

4.1.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan jawaban rata-rata responden terhadap angket yang diisi, berikut adalah tabel hasil uji analisis deskriptif dalam penelitian ini:

a. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 5

Hasil Uji Deskriptif Kinerja Karyawan
Descriptive Statistics

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kinerja Karyawan	90	20	49	69	5343	59.37	.478	4.538
Valid N (listwise)	90							

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas variabel Kinerja Karyawan (Y) diketahui sebagai berikut:

- Skor tertinggi = 69 dan skor terendah = 49
- Skor ideal (jumlah item x skor tertinggi) = $14 \times 5 = 70$

- Skor tertinggi item adalah 5 dan jumlah item adalah 14 dengan jumlah responden 90 orang, maka dapat diperoleh skor kriterium untuk variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 6300
- Dari hasil pengumpulan data diperoleh total sebesar 5343
- Nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah:

$$= \frac{\text{skor variabel}}{\text{skor kriterium}} \times 100\%$$

$$= \frac{5343}{6300} \times 100\% = 84,80\%$$

Setelah mencari nilai variabel tersebut maka dilakukan penentuan seperti dibawah ini:

Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan yaitu daerah rendah, daerah sedang dan daerah tinggi. Berdasarkan perhitungan presentase diatas dapat diperoleh presentase untuk melihat gambaran variabel dalam bentuk persen (%) maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- a. Presentase ideal yaitu: 100% kemudian $100\% : 3 = 33,33\%$
- b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi:
 - Daerah rendah $0 + 33,33\% = 33,33\%$
 - Daerah sedang $33,33 + 33,33\% = 66,67\%$
 - Daerah tinggi $66,67 + 33,33\% = 100\%$
- c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian berdasarkan hasil pembulatan, yaitu:
 - Daerah rendah $0\% - 33,33\%$
 - Daerah sedang $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi $68\% - 100\%$
- d. Nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 84,80% terletak pada kriterium tinggi yang berada pada tentang 68%-100%. Daerah kriterium Y sebesar 80,79% dapat digambarkan sebagai berikut:

84,80%

Rendah	Sedang	Tinggi ↑
0%-33,33%	34%-67%	68%-100%

Gambar 4. 3

Gambaran Kategori Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar diatas dengan skor sebesar 84,80% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan didukung oleh kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas memiliki hubungan yang tinggi atau menggambarkan pengaruh yang besar.

b. Analisis Deskriptif Kepemimpinan (X₁)

Tabel 4. 6

Hasil Uji Deskriptif Kepemimpinan

Descriptive Statistics

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kepemimpinan	90	17	41	58	4565	50.72	.432	4.094
Valid N (listwise)	90							

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas variabel kepemimpinan (X₁) diketahui sebagai berikut:

- Skor tertinggi = 58 dan skor terendah = 41
- Skor ideal (jumlah item x skor tertinggi = 12 x 5 = 60
- Skor tertinggi item adalah 5 dan jumlah item adalah 12 dengan jumlah responden 90 orang, maka dapat diperoleh skor kriterium untuk variabel kepemimpinan (X₁) yaitu 5400

- Dari hasil pengumpulan data diperoleh total sebesar 4565
- Nilai variabel kepemimpinan (X_1) adalah:

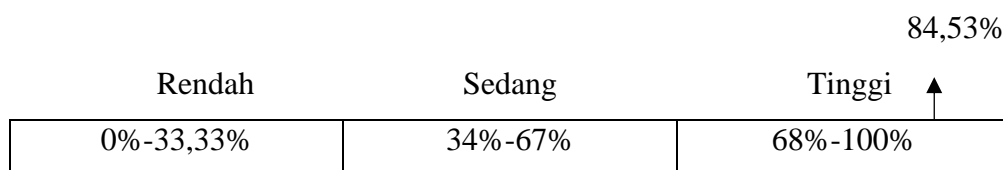
$$= \frac{\text{skor variabel}}{\text{skor kriteriaum}} \times 100\%$$

$$= \frac{4565}{5400} \times 100\% = 84,53\%$$

Setelah mencari nilai variabel tersebut maka dilakukan penentuan seperti dibawah ini:

Menentukan daerah kriteriaum menjadi tiga tingkatan yaitu daerah rendah, daerah sedang dan daerah tinggi. Berdasarkan perhitungan presentase diatas dapat diperoleh presentase untuk melihat gambaran variabel dalam bentuk persen (%) maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- a. Presentase ideal yaitu: 100% kemudian $100\% : 3 = 33,33\%$
- b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi:
 - Daerah rendah $0 + 33,33\% = 33,33\%$
 - Daerah sedang $33,33 + 33,33\% = 66,67\%$
 - Daerah tinggi $66,67 + 33,33\% = 100\%$
- c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteriaum mennjadi beberapa bagian berdasarkan hasil pembulatan, yaitu:
 - Daerah rendah $0\% - 33,33\%$
 - Daerah sedang $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi $68\% - 100\%$
- d. Nilai variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 84,53 % terletak pada kriteriaum tinggi yang beradapada tentang 68%-100%. Daerah kriteriaum X_1 sebesar 84,53% dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 4

Gambaran Kategori Variabel Kepemimpinan (X₁)

Dari hasil pengolahan analisis deskriptif, maka dapat diperoleh gambaran bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai sebesar 84,53%, hal ini termasuk kategori tinggi dengan jarak interval 68% - 100%. Berdasarkan nilai persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mencapai kriterium tinggi dan berdasarkan angket dari item pernyataan terkecil pada variabel kepemimpinan didapatkan nilai skor terendah jawaban responden pada angket penelitian yaitu 3.

c. Analisis Deskriptif *Employee Engagement* (X₂)

Tabel 4. 7

Hasil Uji Deskriptif *Employee Engagement*

Descriptive Statistics

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	90	11	19	30	2279	25.32	.259	2.458
Valid N (listwise)	90							

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas variabel *employee engagement* (X₂) diketahui sebagai berikut:

- Skor tertinggi = 30 dan skor terendah 19
- Skor ideal (jumlah item x skor tertinggi) = 6 x 5 = 30

0%-33,33%	34%-67%	68%-100%
-----------	---------	----------

Gambar 4. 5

Gambar Kategori Variabel *Employee Engagement* (X₂)

Dari hasil pengolahan analisis deskriptif, maka dapat diperoleh gambaran bahwa variabel *employee engagement* memperoleh nilai sebesar 84,40%, hal ini termasuk kategori tinggi dengan jarak interval 68% - 100%. Berdasarkan nilai persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* mencapai kriterium tinggi dan berdasarkan angket dari item pernyataan terkecil pada variabel *employee engagement* didapatkan nilai skor terendah jawaban responden pada angket penelitian yaitu 3.

d. Analisis Deskriptif Loyalitas (X₃)

Tabel 4. 8

Hasil Uji Deskriptif Loyalitas

Descriptive Statistics

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Loyalitas	90	13	27	40	3159	35.10	.320	3.036
Valid N (listwise)	90							

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas variabel loyalitas (X₃) diketahui sebagai berikut:

- Skor tertinggi = 40 dan skor terendah = 27
- Skor ideal (jumlah item x skor tertinggi = 8 x 5 = 40

- Skor tertinggi item adalah 5 dan jumlah item adalah 8 dengan jumlah responden 90 orang, maka dapat diperoleh skor kriterium untuk variabel loyalitas (X_3) yaitu 3600
- Dari hasil pengumpulan data diperoleh total sebesar 3159
- Nilai variabel Loyalitas (X_3) adalah:

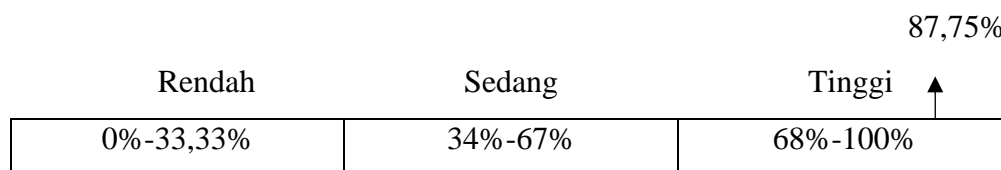
$$= \frac{\text{skor variabel}}{\text{skor kriterium}} \times 100\%$$

$$= \frac{3159}{3600} \times 100\% = 87,75\%$$

Setelah mencari nilai variabel tersebut maka dilakukan penentuan seperti dibawah ini:

Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan yaitu daerah rendah, daerah sedang dan daerah tinggi. Berdasarkan perhitungan presentase diatas dapat diperoleh presentase untuk melihat gambaran variabel dalam bentuk persen (%) maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

- a. Presentase ideal yaitu: 100% kemudian $100\% : 3 = 33,33\%$
- b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi:
 - Daerah rendah $0 + 33,33\% = 33,33\%$
 - Daerah sedang $33,33 + 33,33\% = 66,67\%$
 - Daerah tinggi $66,67 + 33,33\% = 100\%$
- c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian berdasarkan hasil pembulatan, yaitu:
 - Daerah rendah $0\% - 33,33\%$
 - Daerah sedang $34\% - 67\%$
 - Daerah tinggi $68\% - 100\%$
- d. Nilai variabel loyalitas (X_3) sebesar 87,75 % terletak pada kriterium tinggi yang beradapada tentang 68%-100%. Daerah kriterium X_3 sebesar 87,75% dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 6

Gambaran Kategori Variabel Loyalitas (X₃)

Dari hasil pengolahan analisis deskriptif, maka dapat diperoleh gambaran bahwa variabel loyalitas memperoleh nilai sebesar 87,75%, hal ini termasuk kategori tinggi dengan jarak interval 68% - 100%. Berdasarkan nilai persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel loyalitas mencapai kriterium tinggi dan berdasarkan angket dari item pernyataan terkecil pada variabel loyalitas didapatkan nilai skor terendah jawaban responden pada angket penelitian yaitu 3.

4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berguna untuk menguji kelayakan penggunaan model regresi dan kelayakan variabel bebas. Tujuan pengujian asumsi klasik adalah dapat menghasilkan nilai parameter yang baik sehingga hasil penelitian dapat lebih diandalkan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (K-S) tes yang terdapat di program SPSS. Teknik Kolmogorov smirnov memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu analisis grafik

adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas data dengan cara membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi *normal probability plot*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan melalui (Ghozali, 2018:161-167).

Hasil uji normalitas variabel penelitian melalui program aplikasi SPSS 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	991.66277567
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.053
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada unstandardized residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koreksi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerance* dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinearitas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4. 10

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2500.253	752.845		3.321	.001		
Kepemimpinan	.730	.022	.771	33.427	.000	.872	1.147
Employee Engagement	.195	.045	.129	4.321	.000	.524	1.910
Loyalitas	.346	.036	.289	9.572	.000	.511	1.959

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa nilai tolerance variabel kepemimpinan (X_1) 0,872, *employee engagement* (X_2) 0,524 dan loyalitas (X_3) 0,511 lebih besar dari 0,10. Kemudian VIF variabel Kepemimpinan (X_1) 1,147, *employee engagement* (X_2) 1,910 dan loyalitas (X_3) 1,959 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel bebas atau independent variabel (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama terhadap satu variabel terikat atau dependen variabel (Y). Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program aplikasi SPSS 23 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 11

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2500.253	752.845		3.321	.001
Kepemimpinan	.730	.022	.771	33.427	.000
Employee Engagement	.195	.045	.129	4.321	.000
Loyalitas	.346	.036	.289	9.572	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 23

Dari tabel diatas,diperoleh nilai *unstandardized coefficients standard error* variabel kepemimpinan sebesar 0,22, variabel *employee engagement* sebesar 0,45 dan variabel loyalitas sebesar 0,36. Maka didapatkan persamaan regresinya yaitu sebagai berikut: $Y = 2500,253 + 0,730X_1 + 0,195X_2 + 0,346X_3$. Jadi dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa, jika nilai rata-rata kepemimpinan (X_1), *employee engagement* (X_2) dan loyalitas (X_3) bertambah maka nilai rata-rata kinerja karyawan (Y) akan naik. Tetapi koefisien kepemimpinan (0,730) lebih besar dari pada koefisien regresi untuk *employee engagement* dan loyalitas. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan.

4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 dalam mempengaruhi variabel Y , maka digunakan koefisien determinasi. Berikut ini adalah hasil perhitungan menggunakan SPSS:

Tabel 4. 12

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	1008.81095

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kepemimpinan, Employee Engagement

Sumber:
Output

SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui nilai *Adjusted R_{square}* = 0,959, mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), *employee engagement* (X_2) dan loyalitas (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,959 \times 100\% = 95,9\%$. Sedangkan sisanya sebesar 4,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh bersama-sama dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 13**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2105296183.308	3	701765394.436	689.560	.000 ^b
Residual	87522160.398	86	1017699.540		
Total	2192818343.706	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kepemimpinan, Employee Engagement

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan perhitungan tabel di atas diperoleh nilai koefisien dari F yaitu 689.560. Selanjutnya nilai F_{hitung} di konsultasikan dengan F_{tabel} , dengan didasarkan pada df pembilang (K) = 3 dan dk penyebut, $(n-k-1) = 86$, jika taraf kesalahan ditetapkan sebesar 5% maka diperoleh F_{tabel} 2,68.

Dalam hal ini, berlaku Keputusan hipotesis apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka koefisien korelasi yang di uji adalah signifikan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Dari hasil yang diperoleh diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($689.560 > 2,68$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut signifikan.

Jadi setelah dilakukan perhitungan korelasi secara bersama-sama dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella.

4.1.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 14**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2500.253	752.845		3.321	.001
Kepemimpinan	.730	.022	.771	33.427	.000
Employee Engagement	.195	.045	.129	4.321	.000
Loyalitas	.346	.036	.289	9.572	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas tersebut, maka diketahui untuk nilai t_{hitung} variabel X_1 yaitu sebesar 33,427, variabel X_2 sebesar 4,321 dan variabel X_3 sebesar 9,572. Hasil yang diperoleh selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} diperoleh nilai t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 5% yaitu sebesar 1,663.

Untuk variabel kepemimpinan (X_1) telah diperoleh t_{hitung} sebesar 33,427. Kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} sebesar 1,663. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($33,427 > 1,663$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan ini berarti kepemimpinan (X_1) secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella (Y).

Untuk variabel *employee engagement* (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar: 4,321 kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} sebesar 1,663. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,321 > 1,663$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti bahwa *employee engagement* (X_2) secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella (Y).

Sedangkan untuk variabel loyalitas (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar: 9,572 kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} sebesar 1,663. Dengan demikian nilai t_{hitung}

lebih besar dari t_{tabel} ($9,572 > 1,663$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti bahwa loyalitas (X_3) secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella (Y).

4.2 Pembahasan

Setelah melakukan pengolahan analisis data yang diperoleh dari jawaban terhadap kuesioner dari responden mengenai pengaruh kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian, hasil yang diperoleh secara umum sudah cukup baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas, penelitian ini dilakukan pada karyawan CV Surya Nedika Isabella.

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan, *Employee Engagement* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella. Sedangkan besarnya pengaruh ditentukan oleh koefisien determinasi yaitu 95,9% sedangkan sisanya 4,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan terbukti dari nilai koefisien regresi yang lebih besar yaitu sebesar 0,730 sedangkan nilai koefisien regresi yang lebih kecil yaitu *employee engagement* 0,195 dan loyalitas sebesar 0,346.

Kepemimpinan yang ada di perusahaan masih kurang efektif, kurangnya keefektifan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian semakin efektif tingkat kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi dalam pekerjaannya akan cenderung bekerja dengan lebih baik dikarenakan adanya perasaan terikat dalam diri karyawan dan tidak menganggap pekerjaan sebagai beban. Loyalitas terhadap

kinerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas, mempertahankan kestabilan tenaga kerja, penghematan biaya serta menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Tingkat kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin efektif meningkatkan kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella.

Hal ini sejalan oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Isvandiari & Idris, 2018). Selain itu juga penelitian yang dilakukan Gustara & Adiwati (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agnes Wahyu Handoyo, (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan (Rustono & Akbary, 2015) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum & Pambudi (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan (Armadita & Sitohang, 2021) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella, nilai uji signifikansi dengan uji t pada taraf kepercayaan 5% diperoleh hasil kepemimpinan (X_1) secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella. Kepemimpinan yang terjadi di CV Surya Nedika Isabella masih kurang efektif, seperti kurangnya motivasi, kualitas kerja menurun serta peningkatan *turnover*, dalam artian dengan kepemimpinan yang kurang efektif maka hal itu akan menjadi

penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan. Dimana semakin efektif kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawannya.

Salah satu indikator kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan mengambil keputusan. Berdasarkan hasil jarak kriterium berada pada daerah tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Thoha, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Isvandiari & Idris, 2018). Selain itu juga penelitian yang dilakukan Gustara & Adiwati (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan CV Surya Needika Isabella, diperoleh hasil *employee engagement* (X_2) secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella. Semakin meningkat *employee engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. *Employee engagement* yang tinggi dalam pekerjaan akan cenderung bekerja dengan lebih baik dikarenakan adanya perasaan terikat dalam diri karyawan dan tidak menganggap pekerjaan sebagai beban

Salah satu indikator *employee engagement* yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *dedication*. Berdasarkan hasil jarak kriterium berada pada daerah tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat (William Macheay, 2009:24 (dalam Prihatina 2021) bahwa karyawan yang terikat dengan perusahaan akan memberikan peforma kerja yang terus meningkat dikarenakan adanya dedikasi dalam diri sehingga timbul rasa tanggung jawab untuk terus bekerja dan ikut andil dalam suksesnya perusahaan mencapai tujuannya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Wahyuni (2019) yang menyatakan bahwa *employee engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agnes Wahyu Handoyo, (2017) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan (Rustono & Akbary, 2015) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan CV Surya Needika Isabella, diperoleh hasil loyalitas (X_3) secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella. Artinya semakin tinggi loyalitas maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Loyalitas terhadap kinerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas, mempertahankan kestabilan tenaga kerja, penghematan biaya serta menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif.

Salah satu indikator loyalitas yang mempengaruhi kinerja adalah setia pada perusahaan, berdasarkan hasil jarak kriterium berada pada daerah tinggi Hal ini sejalan dengan pendapat Juwita & Khalimah (2021) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum & Pambudi (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan (Armadita & Sitohang, 2021) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keseluruhan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas yang terjadi maka akan membantu perusahaan dalam mencapai target perusahaan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, *Employee Engagement* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan CV Surya Nedika Isabella”, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella. Sehingga semakin tinggi tingkat kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Nedika Isabella. Model penelitian ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada di perusahaan, ditunjukkan dengan efektifitas pemimpin dalam memimpin perusahaan.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella. Model penelitian ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *employee engagement* yang ditunjukkan oleh setiap karyawannya.
4. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella. Model penelitian ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas yang ditunjukkan oleh setiap karyawan pada perusahaan.

5.2 Saran

1. Bagi Pihak Perusahaan Saran yang dapat berikan kepada pihak perusahaan yaitu CV. Surya Nedika Isabella yaitu:
 - a. Pada variabel kepemimpinan frekuensi jawaban dari pernyataan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab serta kemampuan mengendalikan emosional. Yang

memiliki frekuensi jawaban responden terendah yaitu pada indikator pernyataan “kemampuan komunikasi” dan “tanggung jawab” dengan skor sebesar 365 maka dari itu sebaiknya perusahaan diharapkan terus menjaga komunikasi yang baik dengan para karyawan sehingga tidak terjadi *mis communication* antara atasan dengan bawahan, serta diharapkan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan lagi kepemimpinan yang lebih disenangi oleh karyawan supaya karyawan merasa betah, senang dan loyal dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Pada variable *employee engagement* frekuensi jawaban dari pernyataan indikator yaitu *vigour* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorvtion* (Keterikatan). Berdasarkan tanggapan responden dari angket diambil skor item pernyataan dari sejumlah responden itu yang memiliki frekuensi jawaban paling rendah yaitu pada pernyataan “saya bersedia bertahan dalam menghadapi permasalahan yang ada di pekerjaan” dengan skor 363 untuk itu, diharapkan perusahaan memberikan motivasi pada karyawan sehingga timbulnya rasa semangat serta keterikatan pada saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dan bersungguh-sungguh dalam menghadapi kesulitan pada saat bekerja.
 - c. Pada variabel loyalitas frekuensi jawaban responden yang memiliki nilai paling rendah yaitu pada pernyataan mengenai “saya senantiasa menaati jam kerja yang telah ditetapkan” dan “saya senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh”. Untuk itu perusahaan harus dapat menimbulkan rasa loyalitas kepada para karyawannya serta memberi motivasi untuk tetap tinggal pada perusahaan yang dicerminkan dengan rasa kesetiaan dan tanggung jawab dengan tujuan demi kemajuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel-variabel lain yang dapat diperhatikan dari CV. Surya Nedika Isabella tersebut, seperti variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja. Karena dengan meningkatnya komitmen organisasi dan motivasi kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga tidak hanya sebatas variabel kepemimpinan,

employee engagement dan loyalitas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melainkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk menambah pengetahuan pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Wahyu Handoyo. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan_Agnes Wahyu Handoyo*. 5(1).
- Amanda Savitri, C., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Anggraini, L., Asturi, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement Generasi Y. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 37(02), 183–191.
- Anwar, M. (2020). *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Kencana.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumbae Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 2(September), 24–2579. <http://www.bsi.ac.id>
- Erlangga, H. (2018). *Kepemimpinan*. Erlangga.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta Bandung.
- Ferdinand, P. (2020). *Metode penelitian manajemen*. Seri Pustaka Kunci.
- Gustara, R. Y., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN UID Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 804. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2585>
- Handoko, H. (2017). *Manajemen personalia & Sumberdaya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hastuti, S. (2022). Pengukuran Level Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Dengan Q12 Gallup Pada Pt. Xt. *Saraq Opat: Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 54–70. <https://doi.org/10.55542/saraqopat.v4i1.182>

- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II. In *CV. Literasi Nusantara Abadi*.
- Kartono, D. (2017). *Personality, employee engagement, emotional intelegance, job burnout, pendekatan dalam melihat turnover intention*. Pendidikan Deepublish.
- Kartono, D. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Rajawali.
- Kasmiri. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Rajawali.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maulidina, A. N., & Frianto, A. (2021). Pengaruh High Performance Work System (HPWS) dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 522. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p522-535>
- Ningrum, R. S., & Pambudi, M. A. L. (2021). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atosim Lampung Pelayaran (Alp) Semarang Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional*, 3(1), 66–71.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Prabu Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Priansa, D. (2018a). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta Bandung.
- Priansa, D. (2018b). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta Bandung.

- Prihatina, R. (2021). Employee Engagement. *Djkn.Kemekeu.Co.Id*.
- Rustono, A., & Akbari, M. F. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung. *Telokom Bandung*, 2(2), 1172–1178.
- S.P Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660. <http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Siagian, S. P. (2014). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori dan praktek kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, P. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, P. (2017). *metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, P. (2018). *metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, P. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Thoha, M. (2020). *kepemimpinan dalam manajemen*. Rajagrafindo Persada.
- Wahyu Arista, D., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kineja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding 2nd Business and Economic Conference In Utilizing of Modern Technology*, 518–528.
- Wibowo, P. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

1



UNIVERSITAS KUNINGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Tjut Nyak Dhien No. 36A Cijoho Kuningan Telp./Fax (0232) 872848 Kode Pos 45513

Nomor : 2477/FEB-UNIKU/KNG/AK/2023
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Perihal : Pengantar Pembimbingan Usulan Penelitian dan Skripsi

Kepada:
Yth. 1. Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si
2. Fauziah Adzimatunur, S.E., M.Si

di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan mahasiswa yang akan melaksanakan pembimbingan Usulan Penelitian dan Skripsi dibawah bimbingan Bapak/Ibu.

N a m a : Liana Dewi Marinah
NIM : 20200510157
Program Studi : Manajemen

Waktu bimbingan selama-lamanya 1 (satu) tahun atau 2 (dua) semester, terhitung mulai tanggal ditetapkannya surat ini, apabila proses pembimbingan melebihi dari 1 (satu) tahun atau 2 (dua) semester maka mahasiswa diwajibkan untuk melakukan kontrak kredit lagi untuk semester yang akan berlangsung.

Demikian surat pengantar ini dibuat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Kuningan, 23 October 2023
Wakil Dekan I

Enung Nurhayati, S.E., M.Si., Ak., C.A
NIK 41038071256

Tembusan :
Yth. 1. Pembimbing I, Pembimbing II.
2. Mahasiswa.



UNIVERSITAS KUNINGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Tjut Nyak Dhien No. 36A Cijoho Kuningan Telp./Fax (0232) 872848 Kode Pos 45513

Nomor : 2949/FEB-UNIKU/KNG/KM/2023
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Mengadakan Penelitian

14 November 2023

Kepada
Yth. CV. Surya Nedika Isabella
Jl. Mayor Idma No.780, Babakanmulya, Kec. Jalaksana, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45554
di Tempat

Dalam upaya memenuhi persyaratan akademik bagi setiap mahasiswa pada akhir studinya diwajibkan menyusun karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Dalam kegiatan awal penyusunan skripsi tersebut, diperlukan penelitian untuk menghimpun data-data lapangan yang mereka perlukan.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin kepada mahasiswa kami yang bermaksud mengadakan penelitian di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Adapun identitas mahasiswa dan judul/masalah penelitiannya adalah sebagai berikut :

Nama	: Liana Dewi Marinah
Nomor Induk Mahasiswa	: 20200510157
Tingkat	: IV
Program Studi	: Manajemen
Judul/Masalah	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Employee Engagement Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Demikian atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.



Enung Nurhayati, S.E., M.Si., Ak. CA.

NIK. 41038071256



UNIVERSITAS KUNINGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 PROGRAM STUDI : AKUNTANSI & MANAJEMEN
 (TERAKREDITASI BAN PT.)

No. Dokumen :
 Berlaku Sejak :
 Revisi :
 Halaman :

BERITA ACARA BIMBINGAN USULAN PENELITIAN DAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	Liana Dewi M	Program Studi : Manajemen
NIM	20200510159	
Pembimbing I	Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si.	Jenjang : Sarjana
Pembimbing II	Fauziah Adzimatunur, S.E., M.Si.	Tahun : 2023
Judul Skripsi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pada CV Surya Medika (Cabella)	

PEMBIMBING I				PEMBIMBING II			
No.	Tgl.	Sasaran Pembahasan	Paraf	No.	Tgl.	Sasaran Pembahasan	Paraf
1.	08/11/2023	Konsultasi dan Perubahan Objekt	[Signature]	1.	20/11/2023	Bimbingan Bab I	[Signature]
2.	27/12/23	Revisi BAB 1-3	[Signature]	2.	5/12/2023	Revisi Bab I	[Signature]
3.	29/12/23	Ace RUP	[Signature]	3.	12/12/2023	- General knowledge - Masalah kinerja tenaga dipengaruhi oleh - Poin & indikator, RASURUS	[Signature]
4.	26/1/24	ace proposal	[Signature]	4.	21/12/2023	Revisi Bab 2	[Signature]
5.	20/1/24	Revisi BAB 4+5	[Signature]	5.	24/12/2023	Revisi Bab 2 + Menyerahkan Bab 3 (ACC)	
6.	20/1/24	Ace BAB 4+5 Buat full draft	[Signature]	6.	19/1/24	Bimbingan Kuisioner	
7.	21/1/24	Revisi full draft	[Signature]	7.	19/03/2024	Bimbingan Bab 4 dan Bab 5	
8.	22/1/24	Ace full draft URS STEP	[Signature]	8.			
9.				9.			
10.				10.			

Kuningan,
 Wakil Dekan I

Enung Nurhayati, S.E., M.Si., Ak., C.A
 NIK. 41038071256



UNIVERSITAS KUNINGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI & MANAJEMEN
(TERAKREDITASI BAN PT.)

No. Dokumen :
Berlaku Sejak :
Revisi :
Halaman :

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	Liana Dewi Marinah			Program Studi : Manajemen			
NIM	20200510157						
Pembimbing I	Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si.			Jenjang : Sarjana			
Pembimbing II	Fauziah Adzimatunur, S.E., M.Si.			Tahun : 2023			
Judul Skripsi	PENGARUH KEPEMIMPINAN, <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i> DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PADA CV SURYA NEDIKA ISABELLA						
PEMBIMBING I				PEMBIMBING II			
No.	Tgl.	Sasaran Pembahasan	Paraf	No.	Tgl.	Sasaran Pembahasan	Paraf
1.	08/11/ 2023	Konsultasi dan perubahan obyek		1.	20/11/ 2023	Bimbingan Bab 1	
2.	27/12/ 2023	Revisi Bab 1-3		2.	05/12/ 2023	Revisi Bab 1	
3.	29/12/ 2023	ACC SUP		3.	12/12/ 2023	- General knowledge - Masalah Kinerja - Kinerja dipengaruhi oleh apa saja - Pilih 3 indikator - Pra survey	
4.	26/01/ 2024	ACC Proposal		4.	21/12/ 2023	Revisi BAB 2	
5.	20/03/ 2024	Revisi Bab 4 dan 5		5.	24/12/ 2023	Revisi bab 2 dan menyerahkann bab 3 (ACCSUP)	

6.	20/03/ 2024	ACC Bab 4 dan 5		6.	15/01/ 2024	Bimbingan Kuisisioner	
7.	21/03/ 2024	Revisi Full draft		7.	19/03/ 2024	Bimbingan bab 4 dan 5	
8.	22/03/ 2024	ACC Full Darft Untuk SHP		8.	24/03/ 2024	Revisi bab 4 dan 5	
9.				9.			
10.				10.			

Kuningan,
Wakil Dekan I



Enung Nurhayati
Enung Nurhayati, S.E., M.Si., Ak., C.A



UNIVERSITAS KUNINGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI & MANAJEMEN
(TERAKREDITASI BAN PT.)

No. Dokumen :
Berlaku Sejak :
Revisi :
Halaman :

TRANSKRIP AKTIVITAS KEMAHASISWAAN (TAK)

NAMA MAHASISWA	: Liana Dewi M
NOMOR INDUK MAHASISWA	: 20200010159
PROGRAM STUDI	: Manajemen
TINGKAT / SEMESTER	: 4 / 8
KELAS / TAHUN ANGGARAN	: Manajemen 411 / 2020
DOSEN PEMBIMBING AKADEMIK	: Fauziah Adzimatunur, S.E., M.Si.

DATA KEGIATAN :

NO.	NAMA KEGIATAN	TEMPAT & WAKTU PELAKSANAAN	BUKTI KEGIATAN	POINT
1.	PKKMB	Uniku, 16 Sep. 2020	Sertifikat	10
2.	UEPT	Uniku, 25 Feb. 2021	Sertifikat	3
3.	KKT (Kuliah Kerja Nyata)	Uniku, 13 Sep. 2023	Sertifikat	3
4.	Manajemen Camp	Uniku, 7 Des. 2020	Sertifikat	4
5.	Monitoring Agama Islam	Uniku, Feb. 2021	Sertifikat	4
6.	Pelatihan Peregangan	Zoom, 19 Dec. 2021	Sertifikat	6
7.	PPL	Kuningan, 15 Sep. 2023	Sertifikat	-
8.	Pelatihan SPSS dan Mendeley	Uniku, 16 Maret. 2024	Sertifikat	2
9.	Webinar Nasional Literasi Pajak	Uniku, 22 Sep. 2020	Sertifikat	6
10.	Webinar Nasional Wiraulanka	Uniku, 7 Nov. 2022	Sertifikat	6
11.	Microsoft Office Specialist	Uniku, 28 Okt. 2023	Sertifikat	6
12.	Webinar Nasional Kopras UMI	Uniku, 13 Sep. 2021	Sertifikat	6
13.	Kuliah Kuu Kemempora	Jakarta, 27 Sep. 2021	Sertifikat	6
14.	Webinar Nasional YE1	Zoom, 26 Sep. 2020	Sertifikat	6
15.	Seminar Nasional Literasi	Zoom, 4 Okt. 2020	Sertifikat	6
16.	Webinar Peran bimbingan Akademik	Uniku, 23 Des. 2020	Sertifikat	9



Kuningan, 20 Maret 2021
Wakil Dekan II,

Dr. Dadang Suhardi, SE., M. M
NIK. 41038111400



CV. SURYA NEDIKA ISABELLA

Jl. Mayor Idma, Ds. Babakan Mulya No. 780 Kec. Jalaksana Kab. Kuningan Jawa Barat
Telp. (0232) 876876 email : sni_kuningan@ymail.com

Nomor : 014/SNI-KNG/XI/2023
Hal : **Jawaban Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kuningan

Dengan Hormat

Sehubungan dengan adanya Surat Permohonan Ijin Penelitian No. 2949/FEB-UNIKU/
KNG/KM/2023 di tempat kami, maka dengan ini kami memberikan ijin tersebut untuk :

Nama Mahasiswa : Liana Dewi Marinah
NPM : 20200510157
Tk/Prodi : IV/Manajemen
Judul/Masalah : Pengaruh Kepemimpinan Employee Engagement Dan Loyalitas
Terhadap Kinerja Karyawan

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Kuningan, 16 November 2023

Hormat Kami

Ihsan Husodo
Manager

LAMPIRAN

2

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN P A D A CV SURYA NEDIKA ISABELLA

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner

Penelitian Lampiran : -

Kepada : Yth. Bapak/Ibu

Di CV Surya Nedika Isabella
Jalaksana, Kuningan

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : Liana Dewi Marinah

NIM : 20200510157

Prodi : Manajemen

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kuningan yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Oleh karena itu, mohon Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kuisisioner berikut ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu, penulis mengucapkan banyak terima kasih karena telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Dan penulis mohon maaf, apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan.

Hormat saya,

Liana Dewi Marinah

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : < 25 Tahun 26-35 Tahun
 36-45 Tahun > 45 Tahun
4. Pendidikan : SD SMP
 SMA S1
5. Masa Kerja : 0-5 Tahun 6-10 Tahun
 > 10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

- Bacalah setiap pernyataan dan alternatif jawaban dengan cermat.
- Berikan tanda ceklis (\checkmark) pada alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
- Alternatif jawaban yang disediakan, yaitu:

SS	: Sangat Setuju	diberi skor 5
ST	: Setuju	diberi skor 4
N	: Netral	diberi skor 3
TS	: Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1
- Untuk tiap butir pernyataan hanya dipernolehkan menjawab satu alternatif jawaban.
- Jika terdapat kesalahan dalam memilih jawaban, berikan tanda (=) pada jawaban yang salah, kemudian beri tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang dianggap sesuai.
- Isilah seluruh pernyataan yang ada tanpa terlewat satupun.

1. Kuisisioner Kepemimpinan (X₁)

NO	Pernyataan	skor penilaian				
		SS	ST	N	TS	STS
Kemampuan mengambil keputusan						
1	Atasan saya mampu mengambil keputusan yang baik dalam mengarahkan bawahannya.					
2	Atasan saya selalu melibatkan bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan.					
Kemampuan memotivasi						
3	Atasan saya memotivasi saya sehingga terdorong rasa semangat untuk bekerja.					
4	Atasan saya selalu memberikan dorongan dan perhatian pada para karyawannya untuk bekerja lebih giat.					
Kemampuan komunikasi						
5	Atasan saya memiliki komunikasi yang baik dengan bawahannya.					
6	Atasan saya selalu memberikan informasi dengan mudah tentang tugas-tugas yang diberikan untuk bawahannya.					
Kemampuan mengendalikan bawahan						
7	Atasan saya selalu memberikan arahan sebelum melaksanakan pekerjaan.					
8	Atasan saya mampu mengendalikan bawahannya dan selalu mengajak para bawahannya untuk bekerja sama dalam tim.					
Tanggung jawab						

9	Atasan saya selalu bertanggung jawab dalam membina karyawannya.					
10	Atasa saya bertanggung jawab atas sejahteraan karyawannya.					
Kemampuan mengendalikan emosional						
11	Atasan saya mampu menghargai perbedaan pendapat karyawannya dan menyikapinya dengan baik.					
12	Atasan saya mampu mengendalikan emosi dalam menyelesaikan masalah yang ada.					

2. Kuisisioner *Employee Engagement* (X₂)

No	Pernyataan	Skor Penilaian				
		SS	ST	N	TS	STS
<i>Vigour</i>						
1	Saya bersedia bertahan dalam menghadapi permasalahan yang ada di pekerjaan.					
2	Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan.					
<i>Dedication</i>						
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.					
4	Saya memberi ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
<i>Absourvtion</i>						
5	Saya merasa senang saat dilibatkan dalam pekerjaan.					
6	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.					

3. Kuisisioner Loyalitas (X₃)

No	Pernyataan	Skor Penilaian				
		SS	ST	N	TS	STS
Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi atau perusahaan						
1	Saya senantiasa ingin terus bekerja di CV Surya Nedika Isabella.					
2	Saya senantiasa bersemangat dan tetap bertahan dalam melakukan pekerjaan.					
Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin ditandai dengan bersedia bekerja melebihi kondisi biasa						
3	Saya senantiasa mentaati jam kerja yang telah ditetapkan CV Surya Nedika Isabella.					
4	Saya senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh di CV Surya Nedika Isabella.					
Penerimaan penuh terhadap nilai-nilai organisasi atau perusahaan yang ditandai dengan menerima apapun yang menjadi kebijakan organisasi atau perusahaan						
5	Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa terpaksa.					
6	Saya senantiasa akan bekerja lembur apabila pekerjaan saya belum selesai.					
Setia pada perusahaan						
7	Saya senantiasa tetap bekerja Dan setia pada CV. Surya Nedika Isabella dalam kondisi apapun.					
8	Saya senantiasa patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.					

4. Kuisioner Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor Penilaian				
		SS	ST	N	TS	STS
Kualitas kerja						
1	Saya memiliki ketepatan pengerjaan tugas melebihi rata-rata karyawan lain.					
2	Saya memiliki kemampuan dalam mencapai kualitas kerja lebih baik dari karyawan lain.					
Mutu hasil kerja						
3	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.					
Inisiatif kerja						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan.					
6	Saya memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					
Ketepatan kerja						
7	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.					
8	Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan kerja dengan waktu penyelesaian yang telah di tentukan perusahaan.					

Waktu kerja					
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.				
10	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.				
Insentif kerja					
11	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya.				
12	Saya merasa perusahaan adil dengan insentif yang diberikan untuk tiap karyawan.				
Kemampuan melaksanakan tugas.					
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan melaksanakan prosedur dan peraturan kerja perusahaan.				
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya Dengan hasil yang memuaskan.				

LAMPIRAN

3

Tabulasi Hasil Kuisisioner

Variabel Kepemimpinan (X₁)

No Respon den	Kepemimpinan (X ₁)												Tot al X ₁
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	
1	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	5	47
2	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	48
3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	55
4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5	52
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	54
6	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	52
7	4	4	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	48
8	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	49
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
10	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	54
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
12	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	48
13	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	52
14	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
15	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	41
16	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	55
17	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
18	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
19	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	46
20	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
21	4	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	53
23	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	54
24	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	48
25	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	53
26	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
27	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	56
28	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
29	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	42
30	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	51

31	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
32	4	4	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	49
33	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	53
34	4	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	53
36	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57
37	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	48
38	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	55
39	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	47
40	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	55
41	4	4	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	48
42	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	52
43	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	55
44	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	54
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
46	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	48
47	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	52
48	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	49
49	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	44
50	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	55
51	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
52	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	42
53	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	54
54	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	5	47
55	4	5	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5	51
56	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	55
57	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	49
58	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
59	4	4	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	49
60	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
61	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	44
62	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	53
63	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	53
64	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
65	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	46
66	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	52

67	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
68	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	56
69	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56
70	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	42
71	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	52
72	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	54
73	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	49
74	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	52
75	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	52
76	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
77	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	46
78	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	46
79	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	52
80	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
81	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	45
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
83	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	45
84	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
86	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
89	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
90	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	51
	386	394	366	380	380	365	383	390	365	383	386	390	

Variabel *Employee Engagement* (X₂)

No Responden	<i>Employee Engagement</i> (X ₂)						Total X ₂
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	4	5	5	4	5	28
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	5	4	5	27
4	4	3	5	5	3	5	25
5	5	5	4	4	5	4	27
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	4	5	5	4	5	28
8	4	5	4	4	5	4	26
9	4	5	5	5	5	5	29
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	5	5	5	5	5	29
12	4	5	4	4	5	4	26
13	4	5	5	5	5	5	29
14	3	5	4	4	5	4	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	4	5	5	4	5	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	3	4	4	3	4	22
19	3	3	4	4	3	4	21
20	5	4	4	4	4	4	25
21	3	4	5	5	4	5	26
22	5	3	4	4	3	4	23
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	4	4	3	4	22
26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	4	5	4	4	4	24
28	4	4	5	5	4	5	27
29	4	3	4	4	3	4	22
30	2	4	3	3	4	3	19
31	4	5	4	4	5	4	26

32	3	5	5	5	5	5	28
33	4	4	5	5	4	5	27
34	4	4	5	5	4	5	27
35	4	4	4	4	5	4	25
36	4	5	5	5	5	5	29
37	4	4	4	4	5	4	25
38	4	4	4	5	4	5	26
39	4	4	3	3	3	3	20
40	4	5	4	4	5	4	26
41	4	4	5	5	4	5	27
42	4	4	5	5	4	5	27
43	4	4	4	4	3	4	23
44	4	3	5	5	3	5	25
45	4	4	5	5	4	5	27
46	4	4	4	4	3	4	23
47	4	5	5	5	5	5	29
48	5	4	5	5	4	5	28
49	4	5	5	5	5	5	29
50	4	4	4	4	5	4	25
51	4	4	5	5	4	5	27
52	4	5	4	4	4	4	25
53	4	3	4	4	3	4	22
54	4	4	5	5	4	5	27
55	4	4	5	5	4	5	27
56	4	4	5	5	5	5	28
57	4	4	4	4	5	4	25
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	5	5	5	5	28
60	5	4	4	4	4	4	25
61	4	5	3	3	5	3	23
62	3	5	4	4	5	4	25
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	3	3	5	3	22
66	4	5	3	3	5	3	23
67	4	4	4	4	5	4	25

68	4	4	3	5	4	5	25
69	4	4	3	5	3	5	24
70	4	5	4	4	5	4	26
71	4	4	3	3	4	3	21
72	4	4	5	5	4	5	27
73	4	4	5	5	3	5	26
74	4	3	5	5	3	5	25
75	4	4	5	5	4	5	27
76	4	4	4	4	3	4	23
77	4	5	3	3	5	3	23
78	5	4	3	3	4	3	22
79	4	5	5	5	5	5	29
80	4	4	4	4	5	4	25
81	4	4	3	3	4	3	21
82	4	5	4	4	4	4	25
83	4	3	3	3	3	3	19
84	4	4	5	5	4	5	27
85	4	4	4	4	4	4	24
86	4	4	5	5	5	5	28
87	4	4	4	4	5	4	25
88	4	4	4	4	4	4	24
89	4	4	5	5	5	5	28
90	5	4	5	5	4	5	28
	363	373	386	390	377	390	

Variabel Loyalitas (X3)

No Responden	Loyalitas (X3)								Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	5	4	5	5	3	4	4	4	34
2	4	4	4	4	3	4	5	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	4	4	4	4	5	5	4	4	34
6	5	3	5	5	5	5	4	4	36
7	5	4	5	5	5	5	5	5	39

8	4	3	4	4	5	5	5	5	35
9	5	4	5	5	5	5	5	4	38
10	5	4	5	5	5	5	5	5	39
11	5	3	5	5	4	5	5	5	37
12	4	3	4	4	4	5	5	5	34
13	5	4	5	5	4	5	5	5	38
14	4	4	4	4	3	4	4	4	31
15	4	4	4	4	4	3	4	5	32
16	5	4	5	5	4	3	4	4	34
17	4	5	4	4	4	5	5	5	36
18	4	4	4	4	4	4	5	5	34
19	4	5	4	4	4	4	5	4	34
20	4	4	4	4	4	5	4	5	34
21	5	4	5	5	4	4	4	4	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	5	4	4	4	4	5	5	35
24	4	4	4	4	4	4	5	5	34
25	4	5	4	4	4	5	4	4	34
26	4	4	4	4	4	4	5	4	33
27	4	5	5	5	5	5	5	5	39
28	5	4	5	5	5	5	4	4	37
29	4	4	4	4	4	5	5	5	35
30	3	5	3	3	4	3	4	4	29
31	4	5	4	4	4	3	5	5	34
32	5	5	5	5	5	5	4	4	38
33	5	5	5	5	5	5	4	4	38
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	5	4	4	5	5	5	5	37
36	5	4	5	5	5	5	5	5	39
37	4	4	4	4	5	5	5	5	36
38	5	5	4	4	5	5	5	4	37
39	3	3	3	3	3	4	4	4	27
40	4	4	4	4	4	4	5	4	33
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	4	5	5	4	5	5	5	38
43	4	4	4	4	5	4	4	4	33

44	5	5	5	5	5	5	4	4	38
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	5	4	4	5	5	5	5	37
47	5	5	5	5	5	5	5	4	39
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	5	4	4	5	5	5	5	37
51	5	4	5	5	5	4	4	5	37
52	4	4	4	4	5	4	4	4	33
53	4	4	4	4	4	3	4	5	32
54	5	4	5	5	4	3	4	4	34
55	5	4	5	5	4	5	5	5	38
56	5	4	5	5	4	4	5	5	37
57	4	4	4	4	4	4	5	4	33
58	4	4	4	4	4	5	4	5	34
59	5	4	5	5	4	4	4	4	35
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	3	3	3	3	4	4	5	5	30
62	4	4	4	4	4	4	5	5	34
63	4	5	4	4	4	5	4	4	34
64	4	4	4	4	4	4	5	4	33
65	3	4	3	3	5	5	5	5	33
66	3	3	3	3	5	5	4	4	30
67	4	4	4	4	4	5	5	5	35
68	5	4	3	3	4	3	4	4	30
69	5	3	3	3	4	4	5	5	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	3	4	3	3	4	4	5	5	31
72	5	5	5	5	5	5	4	5	39
73	5	5	5	5	5	5	5	5	40
74	5	5	5	5	5	4	4	4	37
75	5	5	5	5	4	5	5	5	39
76	4	4	4	4	4	5	4	4	33
77	3	4	3	3	5	5	5	5	33
78	3	5	3	3	5	5	4	4	32
79	5	4	5	5	4	5	5	5	38

19	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	57
20	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
21	4	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	61
22	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	61
23	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	62
24	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	56
25	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	61
26	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
27	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	65
28	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	66
29	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
30	5	4	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	57
31	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	62
32	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	62
33	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
34	4	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	62
35	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	63
36	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	67
37	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	56
38	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	64
39	5	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	52
40	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	63
41	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	62
43	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	62
44	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
46	4	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	55
47	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	63
48	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	61
49	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	56
50	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	63
51	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	66
52	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
53	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	59
54	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	58

55	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	61
56	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	64
57	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	57
58	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
59	4	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	60
60	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
61	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
62	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	61
63	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	62
64	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
65	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	3	3	52
66	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	56
67	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
68	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	63
69	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	62
70	3	5	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	53
71	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	3	57
72	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66
73	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	61
74	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	64
75	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	64
76	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53
77	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	52
78	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	53
79	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	61
80	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
81	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	50
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
83	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	50
84	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	60
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
86	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	61
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
89	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	60
90	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	61

386	394	366	380	380	365	383	390	369	390	390	378	386	386
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

LAMPIRAN

4

Transform Data

Variabel Kepemimpinan (X₁)

Successive Interval												Total X ₁
4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	5	
2,145	2,181	2,170	1,000	1,000	2,387	1,000	3,593	2,387	1,000	3,541	3,593	25,998
2,145	3,520	1,000	2,269	2,269	1,000	3,270	2,242	1,000	3,270	2,218	2,242	26,445
2,145	3,520	3,371	2,269	2,269	2,387	3,270	3,593	2,387	3,270	3,541	3,593	35,616
3,424	3,520	1,000	2,269	2,269	1,000	3,270	3,593	1,000	3,270	3,541	3,593	31,751
3,424	3,520	2,170	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	34,331
1,000	3,520	1,000	3,601	3,601	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	32,346
2,145	2,181	1,000	1,000	1,000	1,000	3,270	3,593	1,000	3,270	3,541	3,593	26,595
1,000	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	27,905
3,424	3,520	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	3,593	3,776	3,270	3,541	3,593	39,674
1,000	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	34,717
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	2,062	3,593	3,776	2,062	3,541	3,593	39,921
2,145	1,000	3,371	1,000	1,000	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	26,532
3,424	3,520	3,371	1,000	1,000	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	31,941
3,424	2,181	1,000	2,269	2,269	1,000	2,062	2,242	1,000	2,062	2,218	2,242	23,968
2,145	2,181	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,242	1,000	1,000	2,218	2,242	18,028
2,145	2,181	2,170	3,601	3,601	2,387	3,270	3,593	2,387	3,270	3,541	3,593	35,739
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	30,329
3,424	3,520	2,170	3,601	3,601	3,776	3,270	2,242	3,776	3,270	2,218	2,242	37,110
2,145	2,181	2,170	3,601	3,601	1,000	1,000	2,242	1,000	1,000	2,218	2,242	24,399
2,145	3,520	1,000	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	29,219
2,145	2,181	1,000	3,601	3,601	2,387	1,000	3,593	2,387	1,000	3,541	3,593	30,029
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	1,000	2,242	3,776	1,000	2,218	2,242	33,771
2,145	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	2,062	2,242	3,776	2,062	2,218	2,242	34,615
2,145	1,000	3,371	2,269	2,269	3,776	1,000	2,242	3,776	1,000	2,218	2,242	27,308
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	33,162
3,424	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	29,148
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	3,541	2,242	36,856
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	3,776	3,270	3,593	3,776	3,270	3,541	3,593	39,967
1,000	3,520	2,170	1,000	1,000	1,000	1,000	2,242	1,000	1,000	2,218	2,242	19,392
3,424	2,181	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	1,000	3,776	3,270	1,000	1,000	30,607
3,424	3,520	2,170	3,601	3,601	3,776	3,270	2,242	3,776	3,270	2,218	2,242	37,110
2,145	2,181	2,170	3,601	3,601	1,000	1,000	3,593	1,000	1,000	3,541	3,593	28,425
2,145	3,520	1,000	2,269	2,269	2,387	3,270	3,593	2,387	3,270	3,541	3,593	33,245
2,145	2,181	1,000	3,601	3,601	2,387	1,000	3,593	2,387	1,000	3,541	3,593	30,029
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	1,000	2,242	3,776	1,000	2,218	2,242	33,771
2,145	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	2,062	3,593	3,776	2,062	3,541	3,593	38,641
2,145	1,000	3,371	2,269	2,269	3,776	1,000	2,242	3,776	1,000	2,218	2,242	27,308
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	2,387	3,270	3,593	2,387	3,270	2,218	3,593	35,865

3,424	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	1,000	2,387	3,270	1,000	1,000	25,446
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	35,533
2,145	2,181	1,000	1,000	1,000	1,000	3,270	3,593	1,000	3,270	3,541	3,593	26,595
1,000	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	3,593	2,387	3,270	3,541	3,593	31,931
3,424	3,520	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	2,242	3,776	3,270	2,218	2,242	35,648
1,000	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	34,717
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	2,062	3,593	3,776	2,062	3,541	3,593	39,921
2,145	1,000	3,371	1,000	1,000	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	26,532
3,424	3,520	3,371	1,000	1,000	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	31,941
3,424	2,181	1,000	2,269	2,269	1,000	2,062	3,593	1,000	2,062	3,541	3,593	27,995
2,145	2,181	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,593	1,000	1,000	3,541	3,593	22,054
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	35,533
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	3,776	3,270	3,593	3,776	3,270	3,541	3,593	39,967
1,000	3,520	2,170	1,000	1,000	1,000	1,000	2,242	1,000	1,000	2,218	2,242	19,392
3,424	2,181	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	2,242	3,776	3,270	2,218	2,242	34,309
2,145	2,181	2,170	1,000	1,000	2,387	1,000	3,593	2,387	1,000	3,541	3,593	25,998
2,145	3,520	1,000	2,269	2,269	1,000	3,270	3,593	1,000	3,270	3,541	3,593	30,471
2,145	3,520	3,371	2,269	2,269	2,387	3,270	3,593	2,387	3,270	3,541	3,593	35,616
3,424	3,520	1,000	2,269	2,269	1,000	3,270	2,242	1,000	3,270	2,218	2,242	27,725
3,424	3,520	2,170	3,601	3,601	3,776	3,270	2,242	3,776	3,270	2,218	2,242	37,110
2,145	2,181	2,170	3,601	3,601	1,000	1,000	3,593	1,000	1,000	3,541	3,593	28,425
2,145	3,520	1,000	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	29,219
2,145	2,181	1,000	3,601	3,601	2,387	1,000	1,000	2,387	1,000	1,000	1,000	22,301
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	1,000	2,242	3,776	1,000	2,218	2,242	33,771
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	33,162
3,424	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,387	3,270	2,218	2,242	29,148
1,000	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	1,000	2,387	3,270	1,000	1,000	24,203
3,424	3,520	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	1,000	3,776	3,270	1,000	1,000	31,946
1,000	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	2,062	2,242	2,387	2,062	2,218	2,242	30,691
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	3,270	3,593	2,387	3,270	1,000	3,593	37,017
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	3,776	3,270	3,593	3,776	3,270	1,000	3,593	37,425
1,000	3,520	2,170	1,000	1,000	1,000	1,000	2,242	1,000	1,000	2,218	2,242	19,392
3,424	3,520	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	1,000	3,776	3,270	1,000	1,000	31,946
1,000	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	34,717
1,000	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	28,333
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	31,938
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	31,938
1,000	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,387	2,062	2,218	2,242	24,306
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	1,000	2,387	2,062	1,000	1,000	24,210
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	1,000	2,387	2,062	1,000	1,000	24,210
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	31,938
1,000	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,387	2,062	2,218	2,242	24,306
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	1,000	2,387	2,062	1,000	1,000	22,930
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,387	2,062	2,218	2,242	26,632
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	1,000	2,387	2,062	1,000	1,000	22,930
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	30,659
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,387	2,062	2,218	2,242	26,632

2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	30,659
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,387	2,062	2,218	2,242	26,632
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,387	2,062	2,218	2,242	26,632
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	30,659
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,387	2,062	3,541	3,593	30,659

Variabel *Employee Engagement* (X₂)

Successive Interval							Total X ₂
5	4	5	5	4	5		
5,244	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	20,678	
3,559	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	14,967	
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993	
3,559	1,000	3,541	3,593	1,000	3,593	16,288	
5,244	3,963	2,218	2,242	3,491	2,242	19,400	
5,244	3,963	3,541	3,593	3,491	3,593	23,426	
5,244	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	20,678	
3,559	3,963	2,218	2,242	3,491	2,242	17,715	
3,559	3,963	3,541	3,593	3,491	3,593	21,741	
5,244	3,963	3,541	3,593	3,491	3,593	23,426	
3,559	3,963	3,541	3,593	3,491	3,593	21,741	
3,559	3,963	2,218	2,242	3,491	2,242	17,715	
3,559	3,963	3,541	3,593	3,491	3,593	21,741	
1,936	3,963	2,218	2,242	3,491	2,242	16,092	
3,559	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	14,967	
1,936	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	17,370	
3,559	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	14,967	
3,559	1,000	2,218	2,242	1,000	2,242	12,261	
1,936	1,000	2,218	2,242	1,000	2,242	10,638	
5,244	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	16,652	
1,936	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	17,370	
5,244	1,000	2,218	2,242	1,000	2,242	13,946	
5,244	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	16,652	
3,559	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	14,967	
3,559	1,000	2,218	2,242	1,000	2,242	12,261	
3,559	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	14,967	
1,936	2,496	3,541	2,242	2,210	2,242	14,667	
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993	
3,559	1,000	2,218	2,242	1,000	2,242	12,261	
1,000	2,496	1,000	1,000	2,210	1,000	8,706	
3,559	3,963	2,218	2,242	3,491	2,242	17,715	
1,936	3,963	3,541	3,593	3,491	3,593	20,118	
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993	
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993	
3,559	2,496	2,218	2,242	3,491	2,242	16,249	
3,559	3,963	3,541	3,593	3,491	3,593	21,741	

3,559	2,496	2,218	2,242	3,491	2,242	16,249
3,559	2,496	2,218	3,593	2,210	3,593	17,670
3,559	2,496	1,000	1,000	1,000	1,000	10,055
3,559	3,963	2,218	2,242	3,491	2,242	17,715
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993
3,559	2,496	2,218	2,242	1,000	2,242	13,757
3,559	1,000	3,541	3,593	1,000	3,593	16,288
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993
3,559	2,496	2,218	2,242	1,000	2,242	13,757
3,559	3,963	3,541	3,593	3,491	3,593	21,741
5,244	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	20,678
3,559	3,963	3,541	3,593	3,491	3,593	21,741
3,559	2,496	2,218	2,242	3,491	2,242	16,249
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993
3,559	3,963	2,218	2,242	2,210	2,242	16,434
3,559	1,000	2,218	2,242	1,000	2,242	12,261
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993
3,559	2,496	3,541	3,593	3,491	3,593	20,275
3,559	2,496	2,218	2,242	3,491	2,242	16,249
3,559	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	14,967
3,559	2,496	3,541	3,593	3,491	3,593	20,275
5,244	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	16,652
3,559	3,963	1,000	1,000	3,491	1,000	14,013
1,936	3,963	2,218	2,242	3,491	2,242	16,092
3,559	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	14,967
3,559	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	14,967
3,559	2,496	1,000	1,000	3,491	1,000	12,547
3,559	3,963	1,000	1,000	3,491	1,000	14,013
3,559	2,496	2,218	2,242	3,491	2,242	16,249
3,559	2,496	1,000	3,593	2,210	3,593	16,452
3,559	2,496	1,000	3,593	1,000	3,593	15,242
3,559	3,963	2,218	2,242	3,491	2,242	17,715
3,559	2,496	1,000	1,000	2,210	1,000	11,265
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993
3,559	2,496	3,541	3,593	1,000	3,593	17,784
3,559	1,000	3,541	3,593	1,000	3,593	16,288
3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993
3,559	2,496	2,218	2,242	1,000	2,242	13,757
3,559	3,963	1,000	1,000	3,491	1,000	14,013
5,244	2,496	1,000	1,000	2,210	1,000	12,950
3,559	3,963	3,541	3,593	3,491	3,593	21,741
3,559	2,496	2,218	2,242	3,491	2,242	16,249
3,559	2,496	1,000	1,000	2,210	1,000	11,265
3,559	3,963	2,218	2,242	2,210	2,242	16,434
3,559	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	8,559

3,559	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	18,993
3,559	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	14,967
3,559	2,496	3,541	3,593	3,491	3,593	20,275
3,559	2,496	2,218	2,242	3,491	2,242	16,249
3,559	2,496	2,218	2,242	2,210	2,242	14,967
3,559	2,496	3,541	3,593	3,491	3,593	20,275
5,244	2,496	3,541	3,593	2,210	3,593	20,678

Variabel Loyalitas (X3)

Successive Interval

5	4	5	5	3	4	4	4	Total X3
3,593	2,421	3,541	3,541	1,000	2,119	1,000	2,607	19,822
2,242	2,421	2,218	2,218	1,000	2,119	2,610	2,607	17,435
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	28,760
3,593	2,421	3,541	3,541	2,538	3,487	2,610	4,127	25,860
2,242	2,421	2,218	2,218	4,019	3,487	1,000	2,607	20,213
3,593	1,000	3,541	3,541	4,019	3,487	1,000	2,607	22,789
3,593	2,421	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	27,341
2,242	1,000	2,218	2,218	4,019	3,487	2,610	4,127	21,922
3,593	2,421	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	2,607	25,820
3,593	2,421	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	27,341
3,593	1,000	3,541	3,541	2,538	3,487	2,610	4,127	24,439
2,242	1,000	2,218	2,218	2,538	3,487	2,610	4,127	20,441
3,593	2,421	3,541	3,541	2,538	3,487	2,610	4,127	25,860
2,242	2,421	2,218	2,218	1,000	2,119	1,000	2,607	15,825
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	1,000	1,000	4,127	17,765
3,593	2,421	3,541	3,541	2,538	1,000	1,000	2,607	20,242
2,242	3,840	2,218	2,218	2,538	3,487	2,610	4,127	23,281
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	2,610	4,127	20,493
2,242	3,840	2,218	2,218	2,538	2,119	2,610	2,607	20,392
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	3,487	1,000	4,127	20,252
3,593	2,421	3,541	3,541	2,538	2,119	1,000	2,607	21,360
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	1,000	2,607	17,363
2,242	3,840	2,218	2,218	2,538	2,119	2,610	4,127	21,913
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	2,610	4,127	20,493
2,242	3,840	2,218	2,218	2,538	3,487	1,000	2,607	20,151
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	2,610	2,607	18,972
2,242	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	27,409
3,593	2,421	3,541	3,541	4,019	3,487	1,000	2,607	24,210
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	3,487	2,610	4,127	21,862
1,000	3,840	1,000	1,000	2,538	1,000	1,000	2,607	13,985
2,242	3,840	2,218	2,218	2,538	1,000	2,610	4,127	20,794
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	1,000	2,607	25,630
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	1,000	2,607	25,630

3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	28,760
2,242	3,840	2,218	2,218	4,019	3,487	2,610	4,127	24,763
3,593	2,421	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	27,341
2,242	2,421	2,218	2,218	4,019	3,487	2,610	4,127	23,343
3,593	3,840	2,218	2,218	4,019	3,487	2,610	2,607	24,594
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,119	1,000	2,607	10,725
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	2,610	2,607	18,972
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	28,760
3,593	2,421	3,541	3,541	2,538	3,487	2,610	4,127	25,860
2,242	2,421	2,218	2,218	4,019	2,119	1,000	2,607	18,844
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	1,000	2,607	25,630
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	28,760
2,242	3,840	2,218	2,218	4,019	3,487	2,610	4,127	24,763
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	2,607	27,240
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	28,760
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	28,760
2,242	3,840	2,218	2,218	4,019	3,487	2,610	4,127	24,763
3,593	2,421	3,541	3,541	4,019	2,119	1,000	4,127	24,362
2,242	2,421	2,218	2,218	4,019	2,119	1,000	2,607	18,844
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	1,000	1,000	4,127	17,765
3,593	2,421	3,541	3,541	2,538	1,000	1,000	2,607	20,242
3,593	2,421	3,541	3,541	2,538	3,487	2,610	4,127	25,860
3,593	2,421	3,541	3,541	2,538	2,119	2,610	4,127	24,491
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	2,610	2,607	18,972
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	3,487	1,000	4,127	20,252
3,593	2,421	3,541	3,541	2,538	2,119	1,000	2,607	21,360
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	1,000	2,607	17,363
1,000	1,000	1,000	1,000	2,538	2,119	2,610	4,127	15,394
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	2,610	4,127	20,493
2,242	3,840	2,218	2,218	2,538	3,487	1,000	2,607	20,151
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	2,610	2,607	18,972
1,000	2,421	1,000	1,000	4,019	3,487	2,610	4,127	19,665
1,000	1,000	1,000	1,000	4,019	3,487	1,000	2,607	15,113
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	3,487	2,610	4,127	21,862
3,593	2,421	1,000	1,000	2,538	1,000	1,000	2,607	15,159
3,593	1,000	1,000	1,000	2,538	2,119	2,610	4,127	17,987
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	1,000	2,607	17,363
1,000	2,421	1,000	1,000	2,538	2,119	2,610	4,127	16,815
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	1,000	4,127	27,151
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	4,127	28,760
3,593	3,840	3,541	3,541	4,019	2,119	1,000	2,607	24,261
3,593	3,840	3,541	3,541	2,538	3,487	2,610	4,127	27,279
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	3,487	1,000	2,607	18,731
1,000	2,421	1,000	1,000	4,019	3,487	2,610	4,127	19,665
1,000	3,840	1,000	1,000	4,019	3,487	1,000	2,607	17,954
3,593	2,421	3,541	3,541	2,538	3,487	2,610	4,127	25,860
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	1,000	1,000	2,607	16,244

1,000	1,000	1,000	1,000	2,538	2,119	2,610	4,127	15,394
2,242	2,421	2,218	2,218	4,019	3,487	2,610	2,607	21,822
1,000	2,421	1,000	1,000	2,538	3,487	1,000	4,127	16,574
3,593	1,000	3,541	3,541	2,538	3,487	1,000	4,127	22,829
2,242	2,421	2,218	2,218	2,538	2,119	1,000	2,607	17,363
3,593	2,421	3,541	3,541	4,019	2,119	2,610	4,127	25,972
2,242	2,421	2,218	2,218	4,019	3,487	2,610	2,607	21,822
2,242	3,840	2,218	2,218	2,538	2,119	2,610	2,607	20,392
3,593	2,421	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	1,000	24,213
3,593	2,421	3,541	3,541	4,019	3,487	2,610	1,000	24,213

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Successive Interval														Total Y
4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	
2,145	2,181	2,170	1,000	1,000	2,387	1,000	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	34,599
2,145	3,520	1,000	2,269	2,269	1,000	3,270	2,242	1,000	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	30,056
2,145	3,520	3,371	2,269	2,269	2,387	3,270	3,593	2,432	3,593	3,593	3,840	3,541	3,541	43,366
3,424	3,520	1,000	2,269	2,269	1,000	3,270	3,593	3,858	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	40,895
3,424	3,520	2,170	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	37,988
1,000	3,520	1,000	3,601	3,601	2,387	2,062	3,593	2,432	3,593	3,593	1,000	3,541	3,541	38,465
2,145	2,181	1,000	1,000	1,000	1,000	3,270	3,593	1,000	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	32,880
1,000	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	1,000	2,218	2,218	30,140
3,424	3,520	3,371	2,269	2,269	3,776	2,062	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	1,000	3,541	40,866
1,000	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	2,062	3,593	2,432	3,593	3,593	1,000	3,541	3,541	40,836
3,424	3,520	3,371	1,000	3,601	3,776	2,062	3,593	2,432	3,593	1,000	1,000	3,541	3,541	39,456
2,145	1,000	3,371	1,000	1,000	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	1,000	2,218	2,218	28,767
3,424	3,520	3,371	1,000	1,000	2,387	2,062	3,593	1,000	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	38,048
3,424	2,181	1,000	2,269	2,269	1,000	2,062	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	30,220
2,145	2,181	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	25,341
2,145	2,181	2,170	1,000	3,601	2,387	3,270	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	39,469
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	3,840	2,218	2,218	35,405
3,424	3,520	2,170	3,601	3,601	3,776	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	39,377
2,145	2,181	2,170	3,601	3,601	1,000	1,000	2,242	2,432	2,242	2,242	3,840	2,218	2,218	33,132
2,145	3,520	1,000	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	32,875
2,145	2,181	1,000	3,601	3,601	2,387	1,000	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	38,630
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	1,000	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	38,308
2,145	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	2,062	2,242	2,432	2,242	2,242	3,840	2,218	2,218	39,510
2,145	1,000	3,371	2,269	2,269	3,776	1,000	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	31,845
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	3,840	2,218	2,218	38,237
3,424	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	32,804
3,424	1,000	3,371	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	3,840	3,541	3,541	40,734
3,424	3,520	1,000	1,000	3,601	3,776	3,270	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	42,308
1,000	3,520	2,170	1,000	1,000	1,000	1,000	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	26,705
3,424	2,181	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	1,000	3,858	1,000	1,000	3,840	1,000	1,000	33,259
3,424	3,520	2,170	3,601	3,601	3,776	3,270	2,242	1,000	2,242	2,242	3,840	2,218	2,218	39,365
2,145	2,181	2,170	3,601	3,601	1,000	1,000	3,593	2,432	3,593	3,593	3,840	3,541	3,541	39,833

2,145	3,520	1,000	2,269	2,269	2,387	3,270	3,593	3,858	3,593	3,593	3,840	3,541	1,000	39,880
2,145	2,181	1,000	3,601	3,601	2,387	1,000	3,593	2,432	3,593	3,593	3,840	3,541	3,541	40,049
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	1,000	2,242	3,858	2,242	2,242	3,840	2,218	2,218	41,154
2,145	3,520	3,371	1,000	3,601	3,776	2,062	3,593	3,858	3,593	2,242	2,421	1,000	3,541	39,724
2,145	1,000	3,371	2,269	2,269	3,776	1,000	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	31,845
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	2,387	3,270	3,593	2,432	3,593	1,000	3,840	2,218	2,218	39,699
3,424	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	1,000	3,858	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	26,647
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	3,858	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	40,615
2,145	2,181	1,000	1,000	1,000	1,000	3,270	3,593	3,858	3,593	3,593	3,840	3,541	3,541	37,158
1,000	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	3,593	3,858	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	39,688
3,424	3,520	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	2,242	3,858	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	39,341
1,000	3,520	3,371	1,000	3,601	2,387	2,062	3,593	3,858	3,593	3,593	1,000	3,541	3,541	39,662
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	1,000	2,062	3,593	1,000	3,593	3,593	2,241	3,541	3,541	41,682
2,145	1,000	3,371	1,000	1,000	2,387	3,270	2,242	1,000	2,242	2,242	3,840	2,218	2,218	30,175
3,424	3,520	3,371	1,000	1,000	2,387	2,062	3,593	2,432	3,593	3,593	3,840	3,541	3,541	40,900
3,424	2,181	1,000	2,269	2,269	1,000	2,062	3,593	2,432	3,593	3,593	3,840	3,541	3,541	38,340
2,145	2,181	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,593	1,000	3,593	3,593	3,840	3,541	3,541	32,029
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	3,840	2,218	2,218	40,608
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	3,776	3,270	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	44,908
1,000	3,520	2,170	1,000	1,000	1,000	1,000	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	26,705
3,424	2,181	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	2,242	1,000	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	35,144
2,145	2,181	2,170	1,000	1,000	2,387	1,000	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	34,599
2,145	3,520	1,000	2,269	2,269	1,000	3,270	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	38,189
2,145	3,520	3,371	2,269	2,269	2,387	3,270	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	41,947
3,424	3,520	1,000	2,269	2,269	1,000	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	32,767
3,424	3,520	2,170	3,601	3,601	3,776	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	39,377
2,145	2,181	2,170	3,601	3,601	1,000	1,000	3,593	1,000	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	36,981
2,145	3,520	1,000	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	32,875
2,145	2,181	1,000	3,601	3,601	2,387	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	22,914
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	3,776	1,000	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	38,308
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	2,387	3,270	2,242	3,858	2,242	2,242	3,840	2,218	2,218	39,663
3,424	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	32,804
1,000	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	3,270	1,000	3,858	1,000	1,000	2,421	1,000	1,000	26,825
3,424	3,520	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	1,000	3,858	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	31,758
1,000	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	2,062	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	35,556
3,424	3,520	3,371	3,601	3,601	2,387	3,270	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	1,000	1,000	40,807
3,424	3,520	1,000	3,601	3,601	3,776	3,270	3,593	3,858	3,593	3,593	1,000	1,000	1,000	39,831
1,000	3,520	2,170	1,000	1,000	1,000	1,000	2,242	3,858	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	28,131
3,424	3,520	3,371	2,269	2,269	3,776	3,270	1,000	3,858	1,000	1,000	2,421	1,000	1,000	33,179
1,000	3,520	3,371	1,000	3,601	2,387	2,062	3,593	1,000	3,593	3,593	3,840	3,541	3,541	39,644
1,000	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	3,858	3,593	3,593	3,840	3,541	3,541	38,718
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	3,858	3,593	3,593	3,840	3,541	1,000	39,782
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	3,858	3,593	3,593	3,840	3,541	2,241	41,023
1,000	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	1,000	1,000	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	26,497
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	1,000	2,432	1,000	1,000	2,421	1,000	1,000	26,614
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	1,000	2,432	1,000	1,000	3,840	1,000	1,000	28,034
3,424	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	1,000	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	38,045

1,000	1,000	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	29,171
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	1,000	2,432	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	23,914
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	31,497
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	1,000	1,000	1,000	1,000	2,421	1,000	1,000	23,903
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,432	3,593	3,593	1,000	3,541	3,541	36,777
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	31,497
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	38,198
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,432	2,242	2,242	2,421	2,218	2,218	31,497
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	2,242	2,432	2,242	2,242	3,840	2,218	2,218	32,917
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	1,000	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	36,766
2,145	2,181	2,170	2,269	2,269	2,387	2,062	3,593	2,432	3,593	3,593	2,421	3,541	3,541	38,198

LAMPIRAN

5

Output SPSS Uji Validitas
Variabel Kepemimpinan (X₁)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total_ X1
X1.1 Pearson 1 Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .210* .047 90	.210* .047 90	.046 .665 90	.210* .047 90	.210* .047 90	.352** .001 90	.329** .002 90	-.108 .310 90	.352** .001 90	.329** .002 90	-.169 .111 90	-.108 .310 90	.461** .000 90
X1.2 Pearson 2 Correlation Sig. (2-tailed) N	.210* .047 90	1 .047 90	.059 .579 90	.373* .000 90	.373* .000 90	.157 .139 90	.199 .060 90	.164 .122 90	.157 .139 90	.199 .060 90	.100 .349 90	.164 .122 90	.534** .000 90
X1.3 Pearson 3 Correlation Sig. (2-tailed) N	.046 .665 90	.059 .579 90	1 .458 90	.079 .458 90	.079 .458 90	.498** .000 90	-.048 .651 90	-.132 .215 90	.498** .000 90	-.048 .651 90	-.080 .455 90	-.132 .215 90	.312** .003 90
X1.4 Pearson 4 Correlation Sig. (2-tailed) N	.210* .047 90	.373* .000 90	.079 .458 90	1 .000 90	1.000** .000 90	.407** .000 90	.083 .438 90	.057 .592 90	.407** .000 90	.083 .438 90	-.019 .863 90	.057 .592 90	.622** .000 90
X1.5 Pearson 5 Correlation Sig. (2-tailed)	.210* .047	.373* .000	.079 .458	1.000** .000	1 .000	.407** .000	.083 .438	.057 .592	.407** .000	.083 .438	-.019 .863	.057 .592	.622** .000

N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.6 Pearson Correlation	.352*	.157	.498*	.407*	.407*	1	.175	-.148	1.000**	.175	-.188	-.148	.616**
Sig. (2-tailed)	.001	.139	.000	.000	.000		.099	.164	.000	.099	.075	.164	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.7 Pearson Correlation	.329*	.199	-.048	.083	.083	.175	1	-.080	.175	1.000**	-.140	-.080	.493**
Sig. (2-tailed)	.002	.060	.651	.438	.438	.099		.456	.099	.000	.189	.456	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.8 Pearson Correlation	-.108	.164	-.132	.057	.057	-.148	-.080	1	-.148	-.080	.881**	1.000**	.403**
Sig. (2-tailed)	.310	.122	.215	.592	.592	.164	.456		.164	.456	.000	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.9 Pearson Correlation	.352*	.157	.498*	.407*	.407*	1.000**	.175	-.148	1	.175	-.188	-.148	.616**
Sig. (2-tailed)	.001	.139	.000	.000	.000	.000	.099	.164		.099	.075	.164	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.10 Pearson Correlation	.329*	.199	-.048	.083	.083	.175	1.000**	-.080	.175	1	-.140	-.080	.493**
Sig. (2-tailed)	.002	.060	.651	.438	.438	.099	.000	.456	.099		.189	.456	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.11 Pearson Correlation	-.169	.100	-.080	-.019	-.019	-.188	-.140	.881*	-.188	-.140	1	.881**	.311**
Sig. (2-tailed)	.111	.349	.455	.863	.863	.075	.189	.000	.075	.189		.000	.003
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.12 Pearson Correlation	-.108	.164	-.132	.057	.057	-.148	-.080	1.000**	-.148	-.080	.881**	1	.403**

Sig. (2-tailed)	.310	.122	.215	.592	.592	.164	.456	.000	.164	.456	.000		.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Tot Pearson al_ Correlati X1 on	.461*	.534*	.312*	.622*	.622*	.616**	.493**	.403*	.616**	.493**	.311**	.403**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Employee Engagement (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1 Pearson Correlation	1	-.016	.068	.099	-.017	.099	.271**
Sig. (2-tailed)		.879	.522	.353	.870	.353	.010
N	90	90	90	90	90	90	90
X2.2 Pearson Correlation	-.016	1	.034	.019	.756**	.019	.478**
Sig. (2-tailed)	.879		.749	.860	.000	.860	.000
N	90	90	90	90	90	90	90
X2.3 Pearson Correlation	.068	.034	1	.881**	.093	.881**	.811**
Sig. (2-tailed)	.522	.749		.000	.385	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90
X2.4 Pearson Correlation	.099	.019	.881**	1	.031	1.000**	.827**
Sig. (2-tailed)	.353	.860	.000		.771	.000	.000
N	90	90	90	90	90	90	90
X2.5 Pearson Correlation	-.017	.756**	.093	.031	1	.031	.513**
Sig. (2-tailed)	.870	.000	.385	.771		.771	.000
N	90	90	90	90	90	90	90
X2.6 Pearson Correlation	.099	.019	.881**	1.000**	.031	1	.827**
Sig. (2-tailed)	.353	.860	.000	.000	.771		.000
N	90	90	90	90	90	90	90
Total_X2 Pearson Correlation	.271**	.478**	.811**	.827**	.513**	.827**	1
Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000	

X3.8	Pearson														
	Correlation	-.010	-.007	.021	.021	.040	.204	.435**	1	.308**					
	Sig. (2-tailed)	.924	.951	.843	.843	.709	.054	.000		.003					
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90					
Total_X3	Pearson														
	Correlation	.756**	.466**	.832**	.832**	.576**	.594**	.403**	.308**	1					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003						
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90					

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Total_Y
Y.1 Pearson	1														
Correlation		.210*	.046	.210*	.210*	.352*	.329*	-.108	.035	-.108	-.108	.120	-.169	-.169	.289**
Sig. (2-tailed)		.047	.665	.047	.047	.001	.002	.310	.742	.310	.310	.260	.111	.111	.006
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y.2 Pearson	.210*	1													
Correlation			.059	.373**	.373**	.157	.199	.164	.203	.164	.164	.085	.100	.100	.504**
Sig. (2-tailed)			.579	.000	.000	.139	.060	.122	.055	.122	.122	.425	.349	.349	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y.3 Pearson	.046	.059	1												
Correlation				.079	.079	.498*	-.048	-.132	.129	-.132	-.132	.043	-.080	-.080	.211*
Sig. (2-tailed)				.458	.458	.000	.651	.215	.227	.215	.215	.689	.455	.455	.046
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y.4 Pearson	.210*	.373*	.079	1											
Correlation					1.000**	.407*	.083	.057	.133	.057	.057	.079	-.019	-.019	.524**
Sig. (2-tailed)					.000	.000	.438	.592	.212	.592	.592	.457	.863	.863	.000
N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y.5 Pearson	.210*	.373*	.079	1.000**	1										
Correlation						.407*	.083	.057	.133	.057	.057	.079	-.019	-.019	.524**

Y.1 3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.169 .111 90	.100 .349 90	-.080 .455 90	-.019 .863 90	-.019 .863 90	-.188 .075 90	-.140 .189 90	.881* .000 90	-.042 .694 90	.881* .000 90	.881* .000 90	.256* .015 90	1 .000 90	1.000 ** 90	.643** .000 90
Y.1 4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-.169 .111 90	.100 .349 90	-.080 .455 90	-.019 .863 90	-.019 .863 90	-.188 .075 90	-.140 .189 90	.881* .000 90	-.042 .694 90	.881* .000 90	.881* .000 90	.256* .015 90	1.000 ** 90	1 .000 90	.643** .000 90
Tot al_ Y	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.289* .006 90	.504* .000 90	.211* .046 90	.524** .000 90	.524** .000 90	.344* .001 90	.233* .027 90	.705* .000 90	.291* .005 90	.705* .000 90	.705* .000 90	.356* .001 90	.643* .000 90	.643* .000 90	1 .000 90

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN

6

Output SPSS Uji Reliabilitas

Variabel Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	12

Variabel *Employee Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

Variabel Loyalitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	8

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	14

LAMPIRAN

7

Output SPSS Uji Deskriptif

Deskriptif Statistik Variabel Kepemimpinan (X₁)

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Total_X1	90	17	41	58	4565	50.72	.432	4.094
Valid N (listwise)	90							

Deskriptif Statistik Variabel *Employee Engagement* (X₂)

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Total_X2	90	11	19	30	2279	25.32	.259	2.458
Valid N (listwise)	90							

Deskriptif Statistik Variabel Loyalitas (X₃)

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Total_X3	90	13	27	40	3159	35.10	.320	3.036
Valid N (listwise)	90							

Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Total_Y	90	20	49	69	5343	59.37	.478	4.538
Valid N (listwise)	90							

LAMPIRAN

8

Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	991.66277567
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.053
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Output SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2500.253	752.845		3.321	.001		
Kepemimpinan	.730	.022	.771	33.427	.000	.872	1.147
Employee Engagement	.195	.045	.129	4.321	.000	.524	1.910
Loyalitas	.346	.036	.289	9.572	.000	.511	1.959

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2500.253	752.845		3.321	.001
	Kepemimpinan	.730	.022	.771	33.427	.000
	Employee Engagement	.195	.045	.129	4.321	.000
	Loyalitas	.346	.036	.289	9.572	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Output SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	1008.81095

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kepemimpinan, Employee Engagement

Output SPSS Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2105296183.308	3	701765394.436	689.560	.000 ^b
	Residual	87522160.398	86	1017699.540		
	Total	2192818343.706	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kepemimpinan, Employee Engagement

Output SPSS Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2500.253	752.845		3.321	.001
Kepemimpinan	.730	.022	.771	33.427	.000
Employee Engagement	.195	.045	.129	4.321	.000
Loyalitas	.346	.036	.289	9.572	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel t hitung

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95

96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Tabel Nilai $F_{0,05}$

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,88	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

LAMPIRAN

9

Rtabel 90 responden

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788

19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791

43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048

62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

LAMPIRAN

10

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Liana Dewi Marinah
2. Tempat, Tanggal Lahir : Kuningan, 08 Maret 2002
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Suku/Bangsa : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Alamat : Jl. Garuda II, No.16 Rt. 04/02 Desa Garawangi
Kec. Garawangi, Kab. Kuningan
7. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Dada Sembada
 - b. Ibu : Mariyam
8. Riwayat Pendidikan
 - a. 2007-2013 : SDN Garawangi
 - b. 2013-2016 : SMP Negeri 1 Garawangi
 - c. 2017-2020 : SMK Negeri 2 Kuningan
 - d. 2020-2024 : Universitas Kuningan