

**PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA PERUSAHAAN GAS NEGARA
KANTOR CABANG MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : YULIA DWI SASNITA
NPM : 2005160281
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 27 Agustus 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : YULIA DWI SASNITA
NPM : 2005160281
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN GAS NEGARA KANTOR CABANG MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

PENGUJI I

Assoc. Prof. Dr. LILA BISMALA, S.T., M.Si.

PENGUJI II

Salman Farisi, S.Psi., M.M

Pembimbing

Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M, M.Si, CAIA



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E, M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : YULIA DWI SASNITA
NPM : 2005160281
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN GAS NEGARA KANTOR CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : YULIA DWI SASNITA
 NPM : 2005160281
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP DAN JOB SATISEACTION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PERUSAHAAN GAS NEGARA-KANTOR CABANG MEDAN

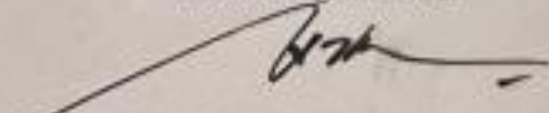
Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- ABSTRAK - DAFTAR ISI - IDENTIFIKASI MASALAH	9-8-2024	
BAB 2	- Kerangka konseptual - KAJIAN TEORI	9-8-2024	
BAB 3	- TEKNIK ANALISIS DATA	13-8-2024	
BAB 4	- Pembahasan	13-8-2024	
BAB 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc ul disidangkan	16-8-2024	

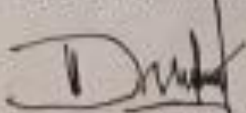
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, Agustus 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


Drs. DANI ISKANDAR, S.E., MM

ABSTRAK

PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *EMPLOYEE* *ENGAGEMENT* PADA PERUSAHAAN GAS NEGARA KANTOR CABANG MEDAN

Yulia Dwi Sasnita

Program Studi Manajemen

E-mail: yuliadwisnita@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *authentic leadership*, *job satisfaction* dan *employee engagement* secara langsung terhadap *employee performance*, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *authentic leadership* dan *job satisfaction* secara langsung terhadap *employee engagement*, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *authentic leadership* dan *job satisfaction* secara tidak langsung terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 57 responden yang merupakan pegawai Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan *authentic leadership*, *job satisfaction* dan *employee engagement* terhadap *employee performance*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *authentic leadership* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *authentic leadership* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*.

Kata Kunci: *Authentic Leadership*, *Job Satisfaction*, *Employee Engagement*, dan *Employee Performance*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF AUTHENTIC LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PERUSAHAAN GAS NEGARA MEDAN BRANCH OFFICE

Yulia Dwi Sasnita

Management Study Program

E-mail: yuliadwisasnita@gmail.com

The purpose of this research is to identify and analyze the direct impact of authentic leadership, job satisfaction, and employee engagement on employee performance, to identify and analyze the direct impact of authentic leadership and job satisfaction on employee engagement, and to identify and analyze the indirect impact of authentic leadership and job satisfaction on employee performance through employee engagement. This research employs an associative approach with a sample of 57 respondents who are employees of Perusahaan Gas Negara Medan Branch Office. Data collection techniques include a questionnaire and data analysis techniques utilizing Partial Least Square (SmartPLS). The research findings indicate a positive and significant influence of authentic leadership, job satisfaction, and employee engagement on employee performance. Additionally, there is a positive and significant influence of authentic leadership and job satisfaction on employee engagement. Moreover, there is a positive and significant influence of authentic leadership and job satisfaction on employee performance through employee engagement.

Keywords: *Authentic Leadership, Job Satisfaction, Employee Engagement, And Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil‘alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta‘ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu,alaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu :“**Pengaruh *Authentic Leadership* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement* Pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan**”

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa orang tua kandung Ayahanda Sutoro dan Ibunda Tripujiati tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir
9. Seluruh Dosen dan staff pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.

10. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang turut membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2024
Penulis

Yulia Dwi Sasnita
2005160281

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN TEORI.....	11
2.1 Uraian Teoritis	11
2.1.1 <i>Employee Performance</i>	11
2.1.1.1 Pengertian <i>Employee Performance</i>	11
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Performance</i>	12
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian <i>Employee Performance</i>	17
2.1.1.4 Indikator <i>Employee Performance</i>	18
2.1.2 <i>Authentic Leadership</i>	20
2.1.2.1 Pengertian <i>Authentic Leadership</i>	20
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Authentic Leadership</i>	22
2.1.2.3 Indikator <i>Authentic Leadership</i>	23
2.1.3 <i>Job Satisfaction</i>	25
2.1.3.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	25
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i>	27
2.1.3.3 Manfaat <i>Job Satisfaction</i>	30
2.1.3.4 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	32
2.1.4 <i>Employee Engagement</i>	34
2.1.4.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	34
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	35
2.1.4.3 Ciri-ciri <i>Employee Engagement</i>	37
2.1.4.4 Indikator <i>Employee Engagement</i>	38
2.2 Kerangka Konseptual.....	40
2.3 Hipotesis	46

BAB 3 METODE PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian.....	48
3.2 Defenisi Operasional.....	48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.4 Populasi dan Sampel.....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Analisis Data	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	57
4.1 Hasil Penilitin.....	57
4.1.1 Detugas akhir Hasil Penelitian	57
4.1.2 Identitas Responden	57
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	58
4.1.3.1 Variabel <i>Employee Performance</i> (Y)	60
4.1.3.2 Variabel <i>Authentic Leadership</i> (X1).....	62
4.1.3.3 Variabel <i>Job Satisfaction</i> (X2)	63
4.1.3.4 Variabel <i>Employee Engagement</i> (Z).....	65
4.2 Analisis Data.....	66
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	66
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	69
4.3 Pembahasan	75
4.3.1 Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	75
4.3.2 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	76
4.3.3 Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	77
4.3.4 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	78
4.3.5 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	79
4.3.6 Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	80
4.3.7 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	81
BAB 5 PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 KPI Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan Tahun 2023 ..	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional	49
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian	50
Tabel 3.3 Skala Likert	51
Tabel 4.1 Skala Likert	57
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel <i>Employee Performance</i> (Y)	60
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel <i>Authentic Leadership</i> (X1)	62
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel <i>Job Satisfaction</i> (X2)	63
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel <i>Employee Engagement</i> (Z)	65
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	66
Tabel 4.10 <i>AVE</i>	68
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	68
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	69
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	69
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	70
Tabel 4.15 <i>Path Coeficient</i>	71
Tabel 4.16 <i>Indirect Effect</i>	74
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i>	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	41
Gambar 2.2 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	42
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	
Gambar 2.4 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	43
Gambar 2.5 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	44
Gambar 2.6 Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Employee Engagement</i>	45
Gambar 2.7 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Employee Engagement</i>	46
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual.....	46
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	67
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping (Direct Effect)</i>	73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan perubahan teknologi yang semakin pesat, menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal tersebut perusahaan harus menjaga kelangsungan hidup perusahaan, karena perusahaan adalah salah satu organisasi yang mewadahi orang-orang yang disebut dengan pegawai untuk menjalankan produksi pegawai di perusahaan (Martiningtyas, Anugrah, & Handoyo, 2018).

Pegawai adalah seseorang yang memiliki peranan penting dalam perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat mengolah sumber daya manusia (SDM) dengan baik dan tepat akan menghasilkan SDM yang berkualitas sehingga kinerja pegawai sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja mengenai prestasi pencapaian hasil pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan perusahaan. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*) dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang (Satwika & Himam, 2014).

Hasil kerja dari pegawai merupakan modal dasar dalam proses pembangunan baik nasional maupun internasional, oleh karena itu kualitas dan kuantitas pegawai disuatu perusahaan harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh tiap-tiap perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan berbeda-beda salah satunya adalah bagaimana

membangun, serta menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar menjadikan pondasi untuk sebuah perusahaan. Hal tersebut tidak lepas dari peran seorang pemimpin (*leader*) di suatu perusahaan.

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dibutuhkan peran pemimpin (*leader*) yang sangat penting dan tanggung jawab demi berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan sering didefinisikan sebagai proses membimbing orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seseorang dapat dikatakan menjadi pemimpin ketika program yang dijalankan dan visi misi yang memiliki berjalan dengan baik, berhasil menginspirasi orang lain hingga memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan (Andiyasari & Pitaloka, 2016).

Kepemimpinan yang inspiratif, berarti mengembangkan orang lain, pengaruh, manajemen konflik, membangun bekerja tim, dan kolaborasi. Kepemimpinan otentik menjadi hal penting dalam perubahan dengan mendorong pemimpin dan anggota yang lain untuk melakukan perubahan berinteraksi secara terbuka dan memiliki wawasan luas dan terbuka dan memperoleh pengetahuan yang diperlukan (Panjaitan & Setiorini, 2018). Menurut (Khan, 2017) pemimpin otentik adalah percaya diri, penuh harapan, optimis, ulet, bermoral atau etis, berorientasi pada masa depan dan mengutamakan mengembangkan rekan menjadi pemimpin. Pemimpin sejati jujur pada dirinya sendiri dan perilaku yang ditunjukkan secara positif mengubah atau mengembangkan rekan menjadi pemimpin itu sendiri.

Kepemimpinan otentik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mengarahkan mereka pada tujuan yang sama dengan pemimpin. Pegawai yang dipimpin oleh pemimpin otentik juga cenderung memiliki tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi, sehingga mereka akan cenderung bekerja lebih produktif dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asbari & Novitasari, 2021) dan (AlMukharomah & Kusmiyanti, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan otentik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, kepemimpinan otentik juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kreativitas pegawai yang membuat mereka lebih berani untuk mengambil inisiatif dan menciptakan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi. Seorang pemimpin otentik biasanya memberikan dukungan emosional, pemahaman, penghargaan dan kepercayaan kepada pegawai, sehingga pegawai merasa dihargai dan diakui sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction* pegawai. Seorang pemimpin otentik yang jujur, terbuka, dan transparan dapat membangun kepercayaan dan memberikan keamanan psikologis bagi pegawai, sehingga pegawai merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan *job satisfaction* pegawai dan kinerja mereka.

Job satisfaction yang tinggi pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, *job satisfaction* dapat mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap perusahaan dan kemungkinan mereka untuk tinggal lebih lama di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Penger & Černe, 2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik dapat mempengaruhi *job satisfaction* dan kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik dapat meningkatkan *job satisfaction* dan kinerja pegawai melalui peningkatan kepercayaan, penghargaan, dan dukungan dari pemimpin.

Kepuasan seseorang pegawai mempunyai keterkaitan terhadap *employee engagement* karena keterikatan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan. Sebagian pimpinan berasumsi, bahwa *job satisfaction* pegawai yang tinggi menimbulkan partisipasi kerja yang tinggi sehingga mampu menciptakan rasa memiliki atau keterikatan yang tinggi juga (Widyanti, Basuki, & Ratnasari, 2021).

Employee engagement terhadap suatu perusahaan adalah salah satu faktor yang paling penting untuk kelangsungan hidup dan stabilitas pengembangan organisasi. Pegawai yang memiliki keterikatan terhadap organisasi mereka akan memberikan kontribusi yang lebih bermanfaat dari pada pegawai yang lebih rendah rasa keterikatannya terhadap organisasi dan memainkan peran kunci dalam memastikan keunggulan kompetitif organisasi mereka terhadap pesaing (Ari & Caglayan, 2017).

Employee engagement tidak terbentuk begitu saja, pegawai memberikan kontribusi untuk terlibat dalam pekerjaan dikarenakan memiliki pemimpin yang jujur, terbuka, dapat membangun kepercayaan dan memberikan keamanan psikologis bagi pegawai serta dapat menjadi panutan, terlebih adanya transparansi pada pegawai, berpikir rasional, perspektif moral yang terinternalisasi, dan pemrosesan yang seimbang sehingga membuat lingkungan dalam organisasi

kondusif untuk bekerja secara optimal (Hlongwane & Olivier, 2017). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Buil, Martínez, & Matute, 2019) yang menyatakan keterikatan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Setiap perusahaan atau organisasi sudah pasti menginginkan kinerja terbaik dari setiap pegawainya, begitu juga dengan salah satu perusahaan yang ada di Indonesia yaitu Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan, PGN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan produk dan layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan mulai dari pelanggan residensial dan usaha kecil, pelanggan komersial dan industri (bisnis) serta pelanggan transportasi.

Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan memiliki nilai-nilai utama yaitu kompeten dengan terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, adaptif dengan terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, serta kolaboratif dengan membangun kerja sama yang sinergis. Dari nilai-nilai tersebut dapat diketahui Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan perusahaan yang mengutamakan peningkatan kinerja pegawainya. Namun sebaik-baiknya perusahaan tentu saja tidak terlepas dari masalah-masalah intern begitu juga dengan Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, ditemukan beberapa masalah mengenai kinerja dari pegawai. Untuk melihat kondisi awal mengenai kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil penilaian *key performance indicator* (KPI) yang dilakukan sekali setiap tahunnya. Berdasarkan pemantauan penilaian prestasi kerja dengan menggunakan pengukuran *key performance indicator*.

Tabel 1.1. KPI Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan Tahun 2023

Nilai	Simbol	Keterangan Simbol	Jumlah Pegawai 2023	Persentase KPI	Target KPI
96-100	A	<i>Excellent</i>	25	43%	>80%
80-95	B	<i>Good</i>	8	14%	>15%
60-79	C	<i>Average</i>	15	26%	<5%
30-59	D	<i>Need Improvement</i>	10	17%	<2%
Total			58	100%	100%

Sumber: Personalia Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan (2024)

Dari penilaian *key performance indicator* (KPI) yang ada di Perum Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan masih ada target kerja yang belum tercapai, hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi dan pemahaman yang jelas, beberapa pegawai tidak memahami dengan baik, jika ada kebingungan dalam komunikasi antara atasan dan bawahan, pegawai terkadang takut untuk bertanya karena takut dikatakan tidak berkompeten di bidangnya, hal ini menjadikan target perusahaan sulit dicapai. Penting untuk memiliki tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART) agar pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari pimpinan

Masalah kinerja tersebut tentu saja juga berhubungan dengan kepemimpinan otentik, *job satisfaction* dan *employee engagement*. Pemimpin seringkali sibuk dengan tugas-tugas yang mendesak dan prioritas sehari-hari, sehingga sulit meluangkan waktu untuk membangun hubungan yang kuat dengan pegawai akhirnya pegawai merasa pimpinan kurang memperhatikan kesejahteraan pegawai dan dukungan emosional.

Adanya perasaan kurang diperhatikan tersebut juga mempengaruhi *job satisfaction* pegawai, Pegawai yang merasa tidak dihargai atau diakui atas kontribusi mereka dapat merasa kurang termotivasi dan kehilangan *job*

satisfaction. Kemudian beberapa pegawai juga terlihat memiliki keterikatan yang rendah terhadap perusahaan, dikarenakan kurangnya hubungan sosial. Pimpinan yang sulit meluangkan waktu untuk membangun hubungan yang kuat dengan pegawai menjadikan pegawai kurang memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Authentic Leadership* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement* Pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya pencapaian kinerja pegawai ditandai dengan belum tercapainya target KPI pada tahun 2021 dan tahun 2022.
2. Pemimpin seringkali sibuk dengan tugas-tugas yang mendesak dan prioritas sehari-hari, sehingga sulit meluangkan waktu untuk membangun hubungan dengan pegawai.
3. Kurangnya perhatian yang dirasakan pegawai baik atas kesejahteraannya maupun dukungan sosial menurunkan *job satisfaction* pegawai.
4. Beberapa pegawai merasa kurang memiliki rasa keterikatan dikarenakan kurangnya hubungan sosial yang ada diperusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi *employee performance*. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor *authentic leadership*, *job satisfaction* dan *employee engagement*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan?
2. Apakah ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan?
3. Apakah ada pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan?
4. Apakah ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan?
5. Apakah ada pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan?
6. Apakah ada pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan?
7. Apakah ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan *employee performance*, *authentic leadership*, *job satisfaction*, dan *employee engagement* pada perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan *employee performance*.
- b. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan *employee performance* dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Employee Performance*

2.1.1.1 Pengertian *Employee Performance*

Performance adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Sutrisno, 2016) *performance* adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut (Fahmi, 2016) *performance* adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) *employee performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Marwansyah, 2016) *employee performance* adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Menurut (Edison, Anwar, & Komariah, 2017) *performance* adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari teori-teori diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa *employee performance* adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Performance*

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut (Sutrisno, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) yaitu:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. karyawan harus memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. *Self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) *Job satisfaction*

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas/keterikatan karyawan

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan karena karyawan merasa terikat dengan perusahaan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik demi mencapai tujuan dari perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan/perasaan keterikatan karyawan (*employee engagement*) kepada perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

(Mangkunegara, 2017) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor kemampuan (*Ability*), Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*), Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Penilaian *Employee Performance*

Terdapat beberapa tujuan dari penilaian kinerja karyawan, (Khaeruman, 2021) yaitu sebagai berikut :

- 1) Administratif. Termasuk di dalamnya adalah aktivitas individu misalnya kenaikan gaji, promosi, transfer, atau pemecatan.
- 2) Pengembangan informasi penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan dalam bekerja, hal ini dapat membantu karyawan dalam menetapkan tujuan untuk peningkatan kinerja.
- 3) Penelitian. Informasi penilaian kinerja sering digunakan sebagai kriteria untuk menilai validitas proses seleksi dan pelatihan.

Penilaian kinerja menurut (Jufrizen, 2018) merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Menurut (Wibowo, 2016) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk :

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- 2) Mengidentifikasi tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- 3) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat bantu untuk memecat di kemudian hari.
- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.

- 6) Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan
- 7) Mendapatkan kesenangan khusus.
- 8) Menyepakati tujuan pembelajaran.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- 11) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya dan menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

2.1.1.4 Indikator *Employee Performance*

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2017) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input, output, hasil, manfaat, dan dampak* serta proses.

- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

(Sutrisno, 2016), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Ada beberapa indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau

melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.1.2 *Authentic Leadership*

2.1.2.1 *Pengertian Authentic Leadership*

Kepemimpinan otentik terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan otentik. Dalam kamus Besar bahasa Indonesia, otentik berarti dapat dipercaya, asli, tulus, jujur. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dan situasi tertentu.

Apabila dirujuk kepada bahasa Inggris, kepemimpinan disebut dengan *leadership*, menurut (Rego, Lopes, & Nascimento, 2016), *Authentic Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang mampu menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan melewati kinerja pada mental berupa *self-efficacy*, *hope* dan *optimism*. Kondisi ini disebabkan *Authentic Leadership* mampu menumbuhkan keyakinan diri dan kemampuan diri pada karyawan.

Definisi kepemimpinan otentik yang banyak menjadi rujukan adalah oleh (Kulophas, Ruengtrakul, & Wongwanich, 2018) mendefinisikan *authentic leadership* adalah seorang pemimpin yang memiliki kepercayaan diri, optimisme, harapan, efisiensi dan ketahanan. *Authentic Leadership* adalah nilai dan perspektif moral yang jelas, memiliki pandangan positif ke depan dan menempatkan karyawan untuk menjadi pemimpin di kepentingan yang tinggi.

(Dar & Bukhari, 2016) menyatakan bahwa *authentic leadership* mampu menciptakan kepercayaan interpersonal pegawai terhadap atasan, yang kemudian meningkatkan *level of engagement* atau *employee engagement* dengan organisasi. (Yukl & Gardner, 2020) menyatakan bahwa nilai inti dari kepemimpinan otentik yaitu memotivasi mereka sendiri untuk melakukan apa yang benar dan adil bagi pengikut, menciptakan jenis hubungan dengan pengikut yang mencakup rasa saling percaya yang tinggi, komunikasi terbuka dan jujur, memiliki tujuan bersama yang bernilai positif.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Authentic Leadership*

Kepemimpinan autentik menurut (Kulophas et al., 2018) terdiri dari 4 faktor utama, antara lain:

1) Kesadaran diri

Kesadaran pemimpin menunjukkan bahwa pemahaman pemimpin tentang bagaimana memperoleh makna dari dunia dan bagaimana proses pembuatan makna ini berkontribusi pada pandangan tentang diri sendiri dan dunia, dari waktu ke waktu.

2) Transparansi relasional

Para pemimpin berbagi pemikiran dan perasaan dengan pengikut sambil menjaga martabat yang tepat dalam konteks tempat kerja, jadi pengikut memahami alasan di balik keputusan manajemen. Transparansi relasional mengurangi ketakutan akan emosi yang tidak dikenal dan menumbuhkan rasa percaya.

3) Perspektif moral yang terinternalisasi

Standar etika yang tinggi, tindakan strategis berdasarkan standar etika internal, dan keputusan yang konsisten dengan nilai-nilai tersebut. Para pemimpin sejati mengejar nilai-nilai terbaik untuk mencegah terlibat praktik amoral secara sadar.

4) Pemrosesan informasi yang seimbang

Analisis informasi sebelum membuat keputusan. Pemimpin autentik meminta pandangan dan pendapat orang lain, dan menantang situasi yang ada.

Selain faktor-faktor di atas, menurut (Luthans, 2016), terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan autentik, antara lain:

1) Kapasitas psikologis yang positif

Karakter psikologis positif yang meningkatkan kapasitas pemimpin untuk mengembangkan komponen kepemimpinan autentik.

2) interpretasi moral

Kapasitas untuk membuat keputusan etis tentang masalah yang benar atau salah.

3) Peristiwa hidup yang penting

Kejadian yang membentuk kehidupan dan merangsang pertumbuhan dalam diri individu untuk menjadi pemimpin yang kuat. Kepemimpinan autentik sangat mengandalkan pada pemikiran pemimpin yang berhubungan dengan pengalaman hidup.

2.1.2.3 Indikator *Authentic Leadership*

Indikator-indikator kepemimpinan otentik menurut (Kulophas et al., 2018) diantaranya adalah sebagai berikut:

1) *Self Awareness* (Kesadaran Diri)

Cara seseorang memandang dan memahami dirinya sendiri dari waktu ke waktu. Selain itu memahami akan kelebihan serta keruangan yang dimiliki. Hal ini mencakup mendapatkan wawasan mengenai dirinya berdasarkan sudut pandang orang lain. Misalnya, seorang pemimpin menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain.

2) *Relational Transparency* (Relasi yang Transparan)

Persepsi pengikut terhadap perilaku pemimpin yang menampilkan dirinya secara —asli dalam berinteraksi dengan orang lain, bukan pencitraan diri maupun pendistorsian diri. Misalnya, seorang pemimpin yang menampilkan sifatnya secara —original dan tanpa dibuat-buat dengan maksud pencitraan. Contoh, seorang pemimpin mengakui kesalahan yang telah dilakukannya.

3) *Balanced Processing* (pemrosesan yang seimbang)

Menunjukkan seorang pemimpin yang secara obyektif menganalisis semua informasi dan data yang ada secara relevan sebelum mengambil keputusan. Misal, seorang pemimpin ketika akan mengambil keputusan melihat dari berbagai sudut pandang serta menganalisis berbagai informasi terlebih dahulu. Contoh, seorang pemimpin akan memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan.

4) *Internalized Moral Perspective* (Perspektif Moral yang Diinternalisasi)

Merupakan gambaran bawahan terhadap atasan mengenai internalisasi dan regulasi diri, artinya adalah apabila atasan membuat suatu keputusan maka keputusan tersebut sesuai dengan regulasi diri atau tidak bertentangan dengan nilai moral yang dianutnya. Misalnya, pemimpin yang ketika mengambil keputusan berdasarkan standar nilai moral/etika yang telah ditetapkan. Contoh, seorang pemimpin mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya.

Sedangkan Menurut (Luthans, 2016) indikator kepemimpinan otentik yaitu sebagai berikut:

1) **Kewaspadaan Diri**

Meningkatnya kewaspadaan diri adalah faktor perkembangan penting bagi pemimpin otentik. Dengan mengenali diri sendiri, pemimpin otentik memiliki pemahaman yang kuat seputar kediriannya sehingga menjadi pedoman mereka baik dalam setiap proses pengambilan keputusan maupun dalam perilaku kesehariannya. Kewaspadaan diri juga melibatkan kesadaran akan kekuatan

diri, kelemahan diri, sebagai unsur-unsur yang saling bertolak belakang yang ada pada setiap manusia.

2) Nilai

Pemimpin otentik akan melawan setiap tuntutan situasional serta sosial yang dianggap mencoba melemahkan nilai-nilai yang mereka miliki. Nilai juga menyediakan dasar bagi tindakan pemimpin dalam upaya penyesuaian mereka atas kebutuhan komunitas yang mereka pimpin. Nilai dipelajari lewat proses sosialisasi.

3) Emosi

Pemimpin otentik juga memiliki kewaspadaan diri yang bersifat emosional. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, semakin waspada mereka atas emosi tersebut sehingga dapat memahami pengaruhnya atas proses kognitif dan kemampuan pembuatan keputusannya. Kesadaran diri seputar dimensi emosi seseorang merupakan prediktor kunci untuk membangun kepemimpinan yang efektif.

4) Tujuan

Pemimpin otentik berorientasi pada masa depan. Mereka secara terus-menerus berupaya mengembangkan baik dirinya maupun para pengikutnya. Tindakan pemimpin otentik diarahkan oleh motif-motif untuk menyempurnakan dirinya.

2.1.3 Job Satisfaction

2.1.3.1 Pengertian Job Satisfaction

Dalam dunia kerja *job satisfaction* memiliki peran yang sangat penting. *Job satisfaction* dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap

suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Usaha-saha yang dilakukan untuk pemenuhan *job satisfaction* tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas.

Sedangkan menurut (Wijono, 2015) *job satisfaction* adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut.

(Mangkunegara, 2017), mengatakan *job satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan *job satisfaction*.

Menurut (Sunyoto, 2018) *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Sementara (Sutrisno, 2016), mendefenisikan *job satisfaction* adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Semakin terpuaskan kebutuhan para

pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai. Sedangkan menurut (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020) *Job satisfaction* mengacu pada tingkat respons afektif yang diungkapkan oleh individu menunjukkan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka dalam hal seberapa banyak pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction (job satisfaction)* merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya. Apabila pegawai memperoleh *job satisfaction* yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*. Bagi seorang pegawai tentu ingin mendapatkan *job satisfaction* dalam pekerjaannya. Bagi setiap pegawai tentu memiliki *job satisfaction* yang berbeda-beda pula. Perbedaan kebutuhan pegawai tentu menjadi tantangan pada manajemen sebuah organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan utama yang menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* yaitu :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja bakat dan ketrampilan.

- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut (Spector, 2019) *job satisfaction* dapat dipengaruhi beberapa faktor yakni sebagai berikut :

- 1) Gaji dan tunjangan

Faktor ini sering kali dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi *job satisfaction* karyawan. Karyawan yang mendapatkan gaji dan tunjangan yang memadai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

- 2) Lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Faktor-faktor seperti keamanan, kenyamanan, dan keramahan rekan kerja dapat mempengaruhi *job satisfaction*.

- 3) Kepemimpinan dan manajemen

Gaya kepemimpinan dan manajemen yang baik dan mendukung dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi ketika mereka merasa didukung dan dihargai oleh pimpinan dan manajemen.

4) Kesempatan karir

Karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan di dalam organisasi. Kesempatan karir dapat memotivasi karyawan dan memberi mereka tujuan jangka panjang dalam pekerjaan mereka.

5) Pengakuan dan apresiasi

Karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa diakui dan diapresiasi atas kontribusi mereka. Pemberian penghargaan dan apresiasi dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan *job satisfaction* mereka.

Sedangkan menurut (Afandi, 2017) ada lima faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.
- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*genetic component*), *job satisfaction* merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetik.

2.1.3.3 Manfaat *Job satisfaction*

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus memperhatikan *job satisfaction* karyawan ada enam manfaat *job satisfaction* karyawan bagi organisasi (Robbins, 2015) yang meliputi :

1) Kinerja karyawan

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.

2) Perilaku organisasi

Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi organisasinya tempat bekerja, selain itu karyawan akan berbuat lebih terhadap pekerjaannya.

3) Kepuasan pelanggan

Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria dan responsif terhadap pelanggan. Karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja.

4) Kehadiran karyawan

Karyawan yang puas tidak akan melalaikan pekerjaannya.

5) Perputaran karyawan *turnover*

Karyawan yang puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

6) Perilaku menyimpang ditempat kerja

Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Job satisfaction memiliki banyak manfaat positif bagi karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Beberapa manfaat *job satisfaction* menurut (Robbins & Judge, 2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan produktivitas: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, karena mereka merasa termotivasi dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.
- 2) Meningkatkan kualitas kerja: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih memperhatikan kualitas kerja mereka, karena mereka merasa senang dan bangga dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh organisasi.
- 3) Menurunkan tingkat absensi: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih jarang absen atau bolos dari pekerjaan. Hal ini dapat membantu mengurangi biaya yang timbul akibat absensi karyawan.
- 4) Meningkatkan retensi karyawan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bertahan dalam organisasi, karena mereka merasa terikat dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini dapat membantu mengurangi biaya yang timbul akibat pergantian karyawan.
- 5) Meningkatkan kepuasan pelanggan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan, karena mereka merasa senang dan bangga dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat citra positif organisasi.

2.1.3.4 Indikator *Job Satisfaction*

Dalam *job satisfaction* tentu banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pemenuhan *job satisfaction* pada pegawai tentu harus dilakukan dengan pengukuran. Umpan balik yang akan didapatkan dengan menggunakan indikator sebagai acuan dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*. Menurut (Sisca et al., 2020) menyatakan terdapat lima indikator *job satisfaction* yaitu :

1) Isi pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Supervisi

Seseorang yang dapat menarik kesimpulan mengenai bagaimana keadaan sebenarnya dari situasi yang ada di organisasi.

3) Kesempatan untuk maju

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

(M. Hasibuan, 2016), menjelaskan Tolak ukur tingkat *job satisfaction* yang mutlak tidak ada kerana setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator *job satisfaction* hanya dapat diukur dengan kedisiplinan,

moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif *job satisfaction* karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* pegawai besar maka *job satisfaction* karyawan pada suatu organisasi kurang. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator *job satisfaction*, yakni;

1) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban

2) Moral kerja

Moral kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan

3) *Turnover*

Turnover merupakan aliran pergantian pegawai atau keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi

Indikator untuk mengukur *job satisfaction* menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* sangat banyak jumlahnya. Faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur *job satisfaction* seorang karyawan adalah:

1) Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat *job satisfaction*nya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat *job satisfaction*nya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2) Keinginan pindah

Keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

3) Kinerja karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4) Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber *job satisfaction* bagi pekerja secara individual.

5) Kenyamanan kerja karyawan

Karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi suatu organisasi dapat tercapai.

2.1.4 Employee Engagement

2.1.4.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Employee engagement adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya

untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Muliawan, Perizade, & Cahyadi, 2017).

(Robbins, 2015) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki work engagement dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Employee engagement adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja (Mujiasih, 2015).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas mengenai *engagement* merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Pegawai menemukan makna dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Pegawai akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee engagement*

Employee engagement merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. *Engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari pegawai untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya

(Robbins, 2015) menyebutkan ada enam faktor yang mendorong terjadinya *employee engagement* adalah *recognition*, *empowerment*, *supportive feedback*, *partnering*, *consideration* dan *trust*. Berikut penjelasannya:

1) *Recognition*

Recognition (pengakuan), pegawai merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

2) *Empowerment*

Empowerment (pemberdayaan), para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan pegawai untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

3) *Supportive feedback*

Supportive feedback (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan *feedback* yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

4) *Partnering*

Partnering (kemitraan), pegawai diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan pegawai.

5) *Considerations*

Considerations (perhatian) dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para

atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian pegawai dan memahami serta mendukung saat pegawai mengalami permasalahan pribadi.

6) *Trust*

Trust (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan pegawai, sebaliknya pegawai percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga pegawai mempercayai para atasan.

(Mujiasih, 2015) mengemukakan ada empat prinsip dasar yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu:

- 1) Pemimpin yang memberikan inspirasi keyakinan terhadap masa depan,
- 2) Manajemen yang menghargai pegawai,
- 3) Pekerjaan yang menyenangkan dan
- 4) Bagian *top management* yang memperlihatkan tanggungjawab nyata kepada pegawai

2.1.4.3 Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Employee engagement terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Pegawai akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada perusahaan. (Schaufeli, 2017) menjelaskan pegawai yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S (Say, Stay dan Strive), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Say*, Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon pegawai yang potensial dan juga kepada pelanggan.

- 2) *Stay*, Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- 3) *Strive*, Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

(Federman, 2016) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- 1) Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- 2) Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
- 3) Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- 4) Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

2.1.4.4 Indikator *Employee engagement*

Pegawai akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada perusahaan. Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya. Menurut (Schaufeli, 2017) *employee engagement* dapat diukur dengan tiga indikator menurut, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Vigor*, dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan. Perilaku yang terbentuk dari

aspek ini seperti, mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan saat bekerja, pegawai berusaha menjaga kualitas hasil kerjanya, dan merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas oleh pegawai.

- 2) *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, pegawai ikut andil dalam berbagai aktivitas untuk memajukan perusahaan, pegawai berusaha mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, pegawai menaati aturan yang berlaku di perusahaan, dan pegawai berusaha menyelesaikan tugasnya meskipun itu sulit.
- 3) *Absorption* dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Pendeknya, pegawai yang terikat memiliki level energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, pegawai merasa senang dalam bekerja dan fokus terhadap pekerjaannya sehingga waktu bekerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut berlalu begitu cepat.

Menurut (Rana, Ardichvili, & Tkachenko, 2014) keteterikatan karyawan mengacu pada hubungan yang luas dan mendalam antara orang dan organisasi. Keterikatan memainkan peran penting dalam lingkungan bisnis. Dapat didefinisikan, keterikatan karyawan meliputi tiga indikator yaitu:

- 1) *Rational*

Karyawan memahami dengan baik peran dan tanggung jawab mereka.

2) *Emotional*

Seberapa banyak gairah/antusias mereka untuk bekerja dan antusias terhadap organisasi mereka.

3) *Motivational*

Mereka bersedia berkontribusi dengan berusaha dan bekerja sesuai peran mereka masing-masing dengan baik.

(Macey & Schneider, 2015) mengatakan bahwa *employee engagement* memiliki tiga aspek, yaitu:

- 1) *Trait engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.
- 2) *State engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
- 3) *Behavioral engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

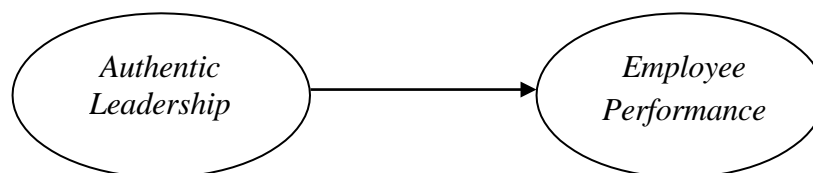
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Performance*

Kepemimpinan otentik menjadi hal penting dalam perubahan dengan mendorong pemimpin dan anggota yang lain untuk melakukan perubahan berinteraksi secara terbuka dan memiliki wawasan luas dan terbuka dan memperoleh pengetahuan yang diperlukan (Panjaitan & Setiorini, 2018). Pemimpin otentik adalah percaya diri, penuh harapan, optimis, ulet, bermoral atau etis, berorientasi pada masa depan dan mengutamakan mengembangkan rekan

menjadi pemimpin. Pemimpin sejati jujur pada dirinya sendiri dan perilaku yang ditunjukkan secara positif mengubah atau mengembangkan rekan menjadi pemimpin itu sendiri. Pegawai yang dipimpin oleh pemimpin otentik cenderung memiliki tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi, sehingga mereka akan cenderung bekerja lebih produktif dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018); (Jufrizen, 2017); (Asbari & Novitasari, 2021); (Pratamasari & Puryandani, 2023); dan (AlMukharomah & Kusmiyanti, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

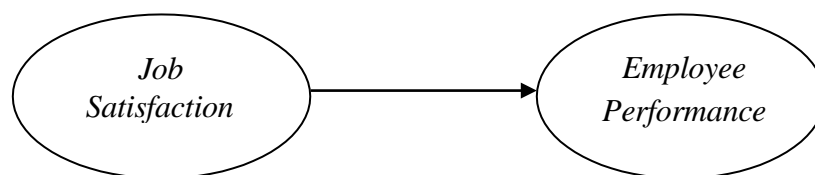


Gambar 2.1. Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Performance*

2.2.2 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Salah satu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hutasuhut, 2022), (Jufrizen, 2017), (Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari & Nasution, 2018), (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Kartika & Jufrizen, 2022), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Sari & Susilo, 2018), (Nasution, 2018), (Arda, 2017) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

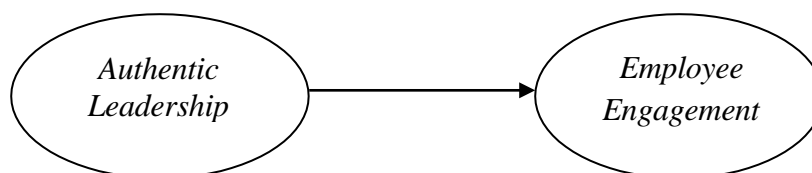
2.2.3 Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Engagement*

Employee engagement terhadap suatu perusahaan adalah salah satu faktor yang paling penting untuk kelangsungan hidup dan stabilitas pengembangan organisasi. Pegawai yang memiliki keterikatan terhadap organisasi mereka akan memberikan kontribusi yang lebih bermanfaat dari pada pegawai yang lebih rendah rasa keterikatannya terhadap organisasi dan memainkan peran kunci dalam memastikan keunggulan kompetitif organisasi mereka terhadap pesaing (Ari & Caglayan, 2017).

Pegawai memberikan kontribusi untuk terlibat dalam pekerjaan dikarenakan memiliki pemimpin yang jujur, terbuka, dapat membangun kepercayaan dan memberikan keamanan psikologis bagi pegawai serta dapat menjadi panutan, terlebih adanya transparansi pada pegawai, berpikir rasional, perspektif moral yang terinternalisasi, dan pemrosesan yang seimbang sehingga

membuat lingkungan dalam organisasi kondusif untuk bekerja secara optimal (Hlongwane & Olivier, 2017).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Khan & Ghayas, 2022); (Başaran & Kiral, 2022); (Ismail, Arumugan, Kadir, & Alhosani, 2021); (Al-Mahdy & Emam, 2022); dan (Singh, Subramaniam, Mahomed, Mohamed, & Ibrahim, 2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap keterikatan pegawai.



Gambar 2.3. Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Engagement*

2.2.4 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Engagement*

Karyawan akan merasa terikat sepenuhnya dengan industri, ketika mereka sudah mendapatkan hak mereka dalam bekerja, karena mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Salah satu faktor paling dominan mempengaruhi keterikatan karyawan adalah kepuasan kerja (Yuswardi, 2019). Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi dari karyawan terhadap pekerjaan dan beragam fasilitas yang disediakan oleh industri untuk menyokong dan meningkatkan nilai setiap karyawan (Lienardo & Setiawan, 2017). Karyawan akan berkontribusi dengan industri secara maksimal ketika sudah merasa puas dan termotivasi, merasa memiliki, sehingga dapat meningkatkan mutu bagi industri (Yuswardi, 2019).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Putri & Frianto, 2022); (Bismala, Syaifuddin, & Sembiring, 2022) dan (Penger & Černe, 2014) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan pegawai.

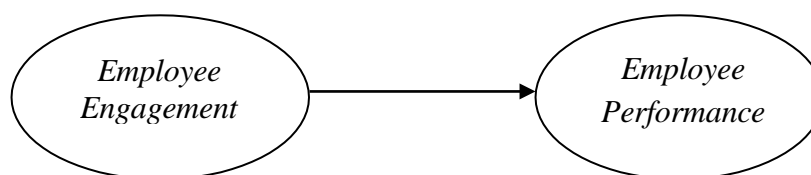


Gambar 2.4. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Engagement*

2.2.5 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Keterikatan pegawai terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Pegawai akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada perusahaan. Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya (Macey & Schneider, 2015). Keterikatan pegawai berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Erika, 2021), (Jufrizen, Rizki & Arif, 2022), (Sarikit, 2017); (Ardi, Astuti, & Sulisty, 2017); (Tanwar, 2017), (Dajani, 2015), (Pillay, 2018), (Ramadhan & Sembiring, 2014) dan (Handoyo & Setiawan, 2017) yang menyimpulkan bahwa keterikatan pegawai memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.5. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*

2.2.6 Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement*

Employee engagement tidak terbentuk begitu saja, pegawai memberikan kontribusi untuk terlibat dalam pekerjaan dikarenakan memiliki pemimpin yang jujur, terbuka, dapat membangun kepercayaan dan memberikan keamanan psikologis bagi pegawai serta dapat menjadi panutan, terlebih adanya transparansi pada pegawai, berpikir rasional, perspektif moral yang terinternalisasi, dan pemrosesan yang seimbang sehingga membuat lingkungan dalam organisasi kondusif untuk bekerja secara optimal (Hlongwane & Olivier, 2017). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Buil et al., 2019) yang menyatakan keterikatan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.6. Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement*

2.2.7 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement*

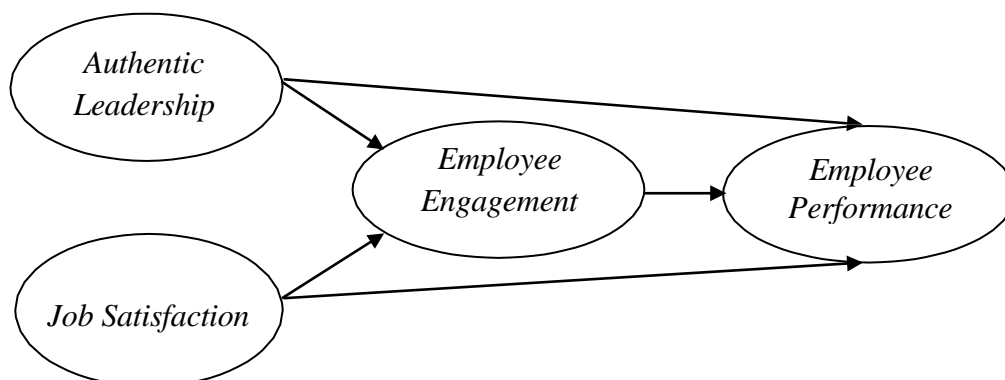
Seorang karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan merasakan keterikatan baik secara fisik maupun emosionalnya yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja, mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan memiliki sikap positif atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga membuat kinerja karyawan tersebut baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto, Endri, &

Herlissha, 2021) dan (Tahir, 2023) didapatkan hasil bahwa keterikatan karyawan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.7. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara *Authentic leadership* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* sebagai berikut:



Gambar 2.8. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
2. Ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.

3. Ada pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
4. Ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
5. Ada pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
6. Ada pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
7. Ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini digunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	<i>Employee Performance</i> (Y)	<i>Performance</i> adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Keandalan 4) Sikap (Mangkunegara, 2017)
2.	<i>Authentic Leadership</i> (X1)	Kepemimpinan otentik sebagai pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri yang positif.	1) Kewaspadaan Diri 2) Nilai 3) Emosi 4) Tujuan (Luthans, 2016)
3.	<i>Job Satisfaction</i> (X2)	<i>Job satisfaction</i> adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut.	1) Isi pekerjaan 2) Supervisi 3) Kesempatan untuk maju 4) Upah 5) Rekan kerja (Sisca et al., 2020)
4.	<i>Employee Engagement</i> (Z2)	<i>Employee engagement</i> adalah komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi	1) <i>Vigor</i> 2) <i>Dedication</i> 3) <i>Absorption</i> (Schaufeli, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan. Jl. Kolonel Yos Sudarso, Glugur Kota, Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20238, Indonesia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2024 sampai dengan Juli 2024. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Mar 2024				Apr 2024				Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■	■																		
	a. Identifikasi masalah			■	■	■															
	b. Pengajuan Judul					■	■	■													
	c. Penyusunan Proposal							■	■	■	■	■									
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Proposal												■	■							
	b. Seminar Proposal													■	■						
	c. Revisi Proposal														■	■					
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket																■				
	b. Pengumpulan Data																	■	■		
	c. Penyusunan Tugas akhir																		■	■	■
	d. Sidang Tugas akhir																				■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan sebanyak 57 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 57 orang yang berarti penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan kuisisioner. Kuisisioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2015). Kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.3. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2016). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*) (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

1) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2016). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam (Ghozali, 2016) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score*

variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

4) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Hair et al., 2021).

1) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk.

Kriteria dari *R-Square* adalah:

- a) Nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah *substantial* (kuat).
- b) Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah *moderate* (sedang).
- c) nilai (adjusted)= 0.25 \rightarrow model adalah *weak* (lemah) (Hair et al., 2021).

2) f^2 Effect Size (*f-Square*)

f^2 Effect Size (*f-Square*) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relatif* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *f-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

a) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah: (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Detugas akhir Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel *employee performance* (Y), 8 pernyataan untuk variabel *authentic leadership* (X1), 10 pernyataan untuk variabel *job satisfaction* (X2), dan 6 pernyataan untuk variabel *employee engagement* (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada pegawai Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan yang berjumlah 57 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	56.1	56.1	56.1
	Perempuan	25	43.9	43.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 32 (56,1%) orang laki-laki pegawai Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan dan perempuan sebanyak 25 (43,9%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan pegawai perempuan di perusahaan tersebut. Hal ini mungkin menunjukkan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi distribusi gender di tempat kerja. Salah satu faktor yang mungkin adalah sifat dari pekerjaan di Perusahaan Gas Negara yang mungkin lebih menarik atau lebih sering dipilih oleh laki-laki. Pekerjaan di sektor energi dan gas sering kali melibatkan tugas-tugas teknis atau lapangan yang secara tradisional dianggap lebih cocok atau diminati oleh laki-laki. Selain itu, terdapat kemungkinan bahwa terdapat kebijakan atau budaya perusahaan yang secara tidak langsung lebih mendukung perekrutan atau promosi laki-laki dalam posisi-posisi tertentu.

4.1.2.2 Pendidikan

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	5.3	5.3	5.3
	Diploma	6	10.5	10.5	15.8
	Sarjana	48	84.2	84.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 48 (84,2%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana, 6 (10,5%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan Diploma, dan 3 (5,3%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas pegawai Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi, yaitu tingkat Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat mengutamakan kualifikasi akademis dalam proses rekrutmen dan mungkin menekankan pentingnya pendidikan tinggi dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab di perusahaan. Pegawai dengan pendidikan Sarjana cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam dan keterampilan yang lebih luas dalam bidangnya, yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	12	21.1	21.1	21.1
	5-10 Tahun	31	54.4	54.4	75.4
	> 10 Tahun	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 31 (54,4%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, 14 (24,6%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun, dan 12 (21,1%) orang yang bekerja selama 1-5 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas pegawai di Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, dengan lebih dari setengahnya (54,4%) telah bekerja di perusahaan tersebut selama 5-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tingkat retensi yang cukup baik, terutama di kalangan pegawai yang telah bekerja selama beberapa tahun. Tingginya persentase pegawai dengan masa kerja 5-10 tahun menunjukkan adanya stabilitas dan kemungkinan besar kepuasan kerja di antara para pegawai tersebut. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lama cenderung memiliki pemahaman yang mendalam tentang operasional perusahaan, budaya kerja, dan memiliki keterampilan yang lebih matang dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel *Employee Performance* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *employee performance* sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel *Employee Performance*

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	56,1	20	35,1	5	8,8	0	0	0	0	57	100
2	36	63,2	16	28,1	5	8,8	0	0	0	0	57	100
3	34	59,6	17	29,8	6	10,5	0	0	0	0	57	100
4	35	61,4	19	33,3	3	5,3	0	0	0	0	57	100
5	32	56,1	14	24,6	8	14	3	5,3	0	0	57	100
6	31	54,4	18	31,6	8	14	0	0	0	0	57	100
7	34	59,6	19	33,3	4	7	0	0	0	0	57	100
8	34	59,6	20	35,1	1	1,8	2	3,5	0	0	57	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *employee performance* Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya secara konsisten menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,1%.
- 2) Jawaban responden saya mengerjakan tugas dengan efisien dan menghasilkan hasil dalam jumlah yang memuaskan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,2%.
- 3) Jawaban responden saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,6%.
- 4) Jawaban responden saya yakin dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karena saya selalu memperhatikan detail dan standar yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,4%.
- 5) Jawaban responden saya memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,1%.
- 6) Jawaban responden saya sangat dapat diandalkan dan memiliki kesadaran akan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,4%.
- 7) Jawaban responden saya seringkali mengambil inisiatif untuk mencari solusi atas masalah atau tantangan yang dihadapi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,6%.
- 8) Jawaban responden saya aktif dalam memberikan saran atau ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi atau kualitas kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,6%.

4.1.3.2 Variabel *Authentic Leadership* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *authentic leadership* sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel *Authentic Leadership*

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	61,4	18	31,6	4	7	0	0	0	0	57	100
2	37	64,9	16	28,1	4	7	0	0	0	0	57	100
3	36	63,2	16	28,1	5	8,8	0	0	0	0	57	100
4	39	68,4	16	28,1	2	3,5	0	0	0	0	57	100
5	33	57,9	19	33,3	4	7	1	1,8	0	0	57	100
6	37	64,9	15	26,3	5	8,8	0	0	0	0	57	100
7	31	54,4	20	35,1	6	10,5	0	0	0	0	57	100
8	35	61,4	17	29,8	4	7	1	1,8	0	0	57	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *authentic leadership* bahwa:

- 1) Jawaban responden pimpinan sangat menyadari kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, yang membantu dalam memimpin tim dengan efektif mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,4%.
- 2) Jawaban responden pimpinan selalu menunjukkan kewaspadaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,9%.
- 3) Jawaban responden pimpinan selalu berpegang teguh pada nilai-nilai perusahaan dalam setiap tindakan dan keputusan mereka perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,2%.
- 4) Jawaban responden nilai-nilai yang dianut oleh pimpinan mencerminkan budaya kerja yang positif dan mendukung mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,4%.

- 5) Jawaban responden pimpinan selalu menunjukkan empati dan pengertian terhadap emosi dan perasaan karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,9%.
- 6) Jawaban responden emosi yang stabil dan positif dari pimpinan kami memberikan motivasi tambahan bagi tim mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,9%.
- 7) Jawaban responden pimpinan mampu mengkomunikasikan tujuan perusahaan dengan baik, sehingga tim dapat bekerja lebih fokus mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,4%.
- 8) Jawaban responden pimpinan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh dedikasi dan komitmen mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,4%.

4.1.3.3 Variabel *Job Satisfaction* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *job satisfaction* sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel *Job Satisfaction*

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	59,6	20	35,1	3	5,3	0	0	0	0	57	100
2	33	57,9	19	33,3	5	8,8	0	0	0	0	57	100
3	32	56,1	20	35,1	5	8,8	0	0	0	0	57	100
4	36	63,2	16	28,1	5	8,8	0	0	0	0	57	100
5	34	59,6	17	29,8	6	10,5	0	0	0	0	57	100
6	35	61,4	19	33,3	3	5,3	0	0	0	0	57	100
7	33	57,9	20	35,1	4	7	0	0	0	0	57	100
8	30	52,6	24	42,1	3	5,3	0	0	0	0	57	100
9	31	54,4	23	40,4	3	5,3	0	0	0	0	57	100
10	32	56,1	22	38,6	3	5,3	0	0	0	0	57	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *job satisfaction* bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa puas dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 59,6%.
- 2) Jawaban responden pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan dan minat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,9%.
- 3) Jawaban responden saya didukung dan dihargai oleh supervisor dalam menjalankan tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,1%.
- 4) Jawaban responden supervisor saya memberikan arahan dan feedback yang konstruktif dan membantu mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,2%.
- 5) Jawaban responden saya melihat adanya peluang yang jelas untuk pengembangan karir di perusahaan ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,6%.
- 6) Jawaban responden perusahaan menyediakan pelatihan dan program pengembangan yang membantu maju dalam karir mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,4%.
- 7) Jawaban responden saya merasa upah yang diterima sebanding dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,9%.

- 8) Jawaban responden paket kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan sangat kompetitif dan memadai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,6%.
- 9) Jawaban responden rekan kerja selalu siap membantu dan bekerja sama dalam tim mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 54,4%.
- 10) Jawaban responden lingkungan kerja dipenuhi dengan suasana kebersamaan dan kolaborasi yang baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,1%.

4.1.3.4 Variabel *Employee Engagement* (Z)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *employee engagement* sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel *Employee Engagement*

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	63,2	21	36,8	0	0	0	0	0	0	57	100
2	32	56,1	21	36,8	4	7	0	0	0	0	57	100
3	36	63,2	17	29,8	4	7	0	0	0	0	57	100
4	35	61,4	19	33,3	3	5,3	0	0	0	0	57	100
5	34	59,6	20	35,1	3	5,3	0	0	0	0	57	100
6	33	57,9	19	33,3	5	8,8	0	0	0	0	57	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *employee engagement* bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa penuh energi dan semangat saat menjalankan tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,2%.
- 2) Jawaban responden saya selalu siap menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan dengan antusiasme tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,1%.

- 3) Jawaban responden saya selalu memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,2%.
- 4) Jawaban responden pekerjaan saya memiliki makna dan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,4%.
- 5) Jawaban responden saya merasa sangat fokus dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,6%.
- 6) Jawaban responden saya bisa bekerja tanpa merasa terganggu oleh hal-hal di luar pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,9%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

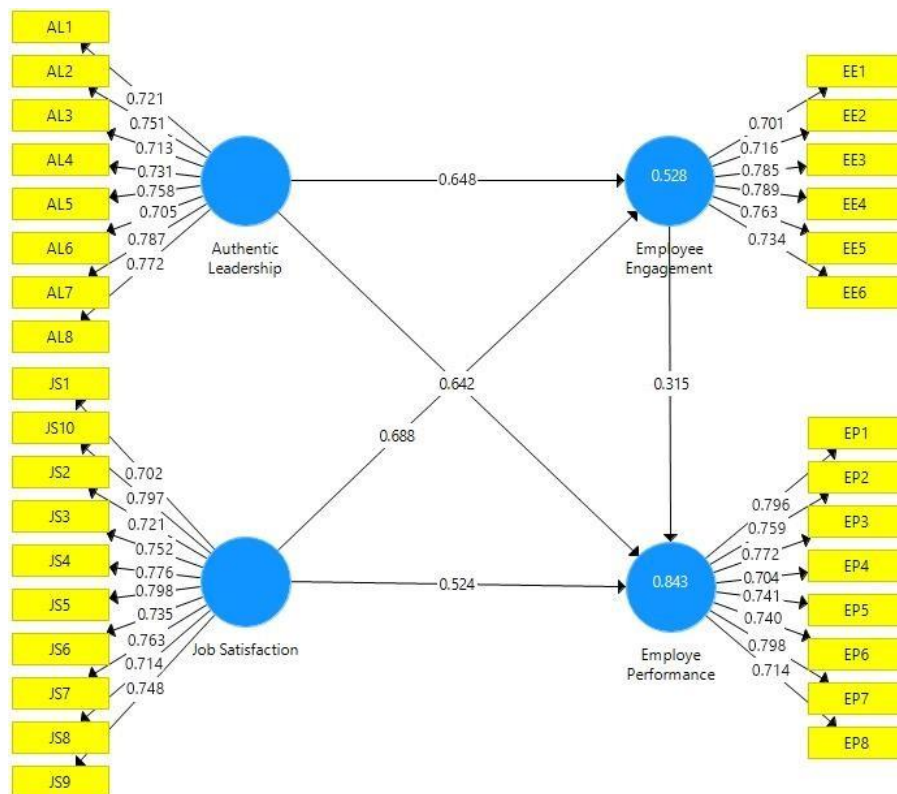
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9. *Outer Loading*

	Authentic Leadership	Employee Performance	Employee Engagement	Job Satisfaction
AL1	0,721			
AL2	0,751			
AL3	0,713			
AL4	0,731			
AL5	0,758			
AL6	0,705			

	Authentic Leadership	Employee Performance	Employee Engagement	Job Satisfaction
AL7	0,787			
AL8	0,772			
EE1			0,701	
EE2			0,716	
EE3			0,785	
EE4			0,789	
EE5			0,763	
EE6			0,734	
EP1		0,749		
EP2		0,759		
EP3		0,772		
EP4		0,704		
EP5		0,741		
EP6		0,740		
EP7		0,798		
EP8		0,714		
JS1				0,702
JS10				0,797
JS2				0,721
JS3				0,752
JS4				0,776
JS5				0,798
JS6				0,735
JS7				0,763
JS8				0,714
JS9				0,748

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Authentic Leadership	0,581
Employee Performance	0,579
Employee Engagement	0,620
Job Satisfaction	0,771

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,53$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Authentic Leadership	0,770
Employee Performance	0,722
Employee Engagement	0,845
Job Satisfaction	0,763

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	Composite Reliability
Authentic Leadership	0,707
Employee Performance	0,773
Employee Engagement	0,700
Job Satisfaction	0,760

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance	0,843	0,834
Employee Engagement	0,528	0,510

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.834 Artinya kemampuan variabel X yaitu *authentic leadership* dan *job satisfaction* dalam menjelaskan Y (*employee performance*) adalah sebesar 83,4% dengan demikian model tergolong kuat (substansial); *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.510. Artinya kemampuan variabel X yaitu *authentic leadership* dan *job satisfaction* dalam menjelaskan Z (*employee engagement*) adalah sebesar 51% dengan demikian model tergolong sedang (moderat).

4.2.2.2 F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. F-Square

	Employee Performance	Employee Engagement
Authentic Leadership	0,945	0,002
Employee Performance		
Employee Engagement	0,299	
Job Satisfaction	0,463	0,360

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel *authentic leadership* terhadap *employee performance* memiliki nilai = 0,945, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel *job satisfaction* terhadap *employee performance* memiliki nilai = 0,463, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel *authentic leadership* terhadap *employee engagement* memiliki nilai = 0,002, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 4) Variabel *job satisfaction* terhadap *employee engagement* memiliki nilai = 0,360, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator
- 5) Variabel *employee engagement* terhadap *employee performance* memiliki nilai = 0,299, maka efek yang sedang dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

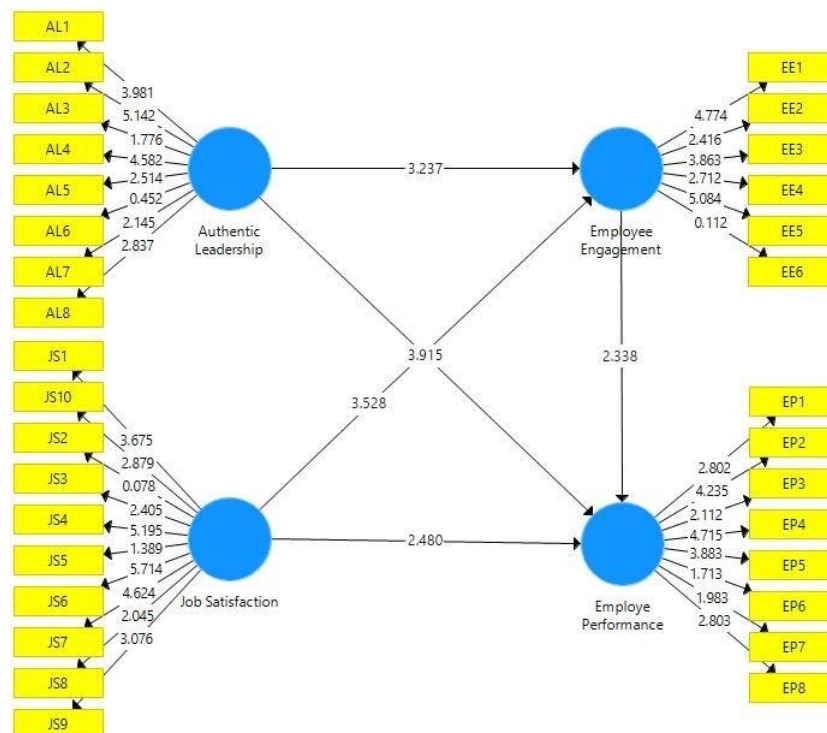
Tabel 4.15. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Authentic Leadership -> Employee Performance	0,642	0,655	0,164	3,915	0,000
Authentic Leadership -> Employee Engagement	0,648	0,644	0,203	3,237	0,000
Employee Engagement -> Employee Performance	0,315	0,313	0,135	2,338	0,020
Job Satisfaction -> Employee Performance	0,524	0,524	0,211	2,480	0,013
Job Satisfaction -> Employee Engagement	0,688	0,738	0,195	3,528	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 3,915$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee performance* adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 2,480$ dan $P-Value = 0.013 < 0.05$ artinya, pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 3,237$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee engagement* adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 3,528$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee engagement* adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 2,338$ dan $P-Values = 0.020 < 0.05$, artinya, pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel *employee engagement*, memediasi pengaruh variabel *authentic leadership* dan *job satisfaction* terhadap variabel *employee performance*.
- 2) Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan, artinya variabel *employee engagement*, tidak memediasi pengaruh variabel *authentic leadership* dan *job satisfaction* terhadap variabel *employee performance*.

Tabel 4.16. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Authentic Leadership -> Employee Engagement -> Employee Performance	0,615	0,612	0,168	3,222	0,000
Job Satisfaction -> Employee Engagement -> Employee Performance	0,516	0,533	0,127	2,905	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.16 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung (X1) -> (Z) -> (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 3,222, dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka *employee engagement* memediasi pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee performance*.
- 2) Pengaruh tidak langsung (X2) -> (Z) -> (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 2,905 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka *employee engagement* memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Authentic Leadership -> Employee Performance	0,627	0,643	0,197	3,187	0,002
Authentic Leadership -> Employee Engagement	0,648	0,644	0,203	3,237	0,000
Employee Engagement -> Employee Performance	0,315	0,313	0,135	2,338	0,020
Job Satisfaction -> Employee Performance	0,524	0,524	0,211	2,480	0,013
Job Satisfaction -> Employee Engagement	0,688	0,738	0,195	3,528	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) *Total effect* untuk hubungan *authentic leadership* dan *employee performance* nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,187 dengan *P-Values* $0.002 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan *job satisfaction* dan *employee performance* nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,480 dengan *P-Values* $0.013 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan *authentic leadership* dan *employee engagement* nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,237 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan *job satisfaction* dan *employee performance* nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,528 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan *employee engagement* dan *employee performance* nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,338 dengan *P-Values* $0.020 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee performance*, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,915$ dan *P- Values* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *authentic leadership* terhadap *employee performance*.

Kepemimpinan otentik menjadi hal penting dalam perubahan dengan mendorong pemimpin dan anggota yang lain untuk melakukan perubahan berinteraksi secara terbuka dan memiliki wawasan luas dan terbuka dan memperoleh pengetahuan yang diperlukan (Panjaitan & Setiorini, 2018). Pemimpin otentik adalah percaya diri, penuh harapan, optimis, ulet, bermoral atau etis, berorientasi pada masa depan dan mengutamakan mengembangkan rekan menjadi pemimpin. Pemimpin sejati jujur pada dirinya sendiri dan perilaku yang ditunjukkan secara positif mengubah atau mengembangkan rekan menjadi pemimpin itu sendiri. Pegawai yang dipimpin oleh pemimpin otentik cenderung memiliki tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi, sehingga mereka akan cenderung bekerja lebih produktif dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018); (Jufrizen, 2017); (Asbari & Novitasari, 2021); (Pratamasari & Puryandani, 2023); dan (AlMukharomah & Kusmiyanti, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,480$ dan *P- Values* 0.013 dengan taraf signifikan $0.013 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

Salah satu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hutasuhut, 2022), (Jufrizen, 2017), (Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari & Nasution, 2018), (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Kartika & Jufrizen, 2022), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Sari & Susilo, 2018), (Nasution, 2018), (Arda, 2017) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee engagement*, nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,237$ dan *P-Values* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *authentic leadership* terhadap *employee engagement*.

Employee engagement terhadap suatu perusahaan adalah salah satu faktor yang paling penting untuk kelangsungan hidup dan stabilitas pengembangan organisasi. Pegawai yang memiliki keterikatan terhadap organisasi mereka akan

memberikan kontribusi yang lebih bermanfaat dari pada pegawai yang lebih rendah rasa keterikatannya terhadap organisasi dan memainkan peran kunci dalam memastikan keunggulan kompetitif organisasi mereka terhadap pesaing (Ari & Caglayan, 2017).

Pegawai memberikan kontribusi untuk terlibat dalam pekerjaan dikarenakan memiliki pemimpin yang jujur, terbuka, dapat membangun kepercayaan dan memberikan keamanan psikologis bagi pegawai serta dapat menjadi panutan, terlebih adanya transparansi pada pegawai, berpikir rasional, perspektif moral yang terinternalisasi, dan pemrosesan yang seimbang sehingga membuat lingkungan dalam organisasi kondusif untuk bekerja secara optimal (Hlongwane & Olivier, 2017).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Khan & Ghayas, 2022); (Başaran & Kiral, 2022); (Ismail, Arumugan, Kadir, & Alhosani, 2021); (Al-Mahdy & Emam, 2022); dan (Singh, Subramaniam, Mahomed, Mohamed, & Ibrahim, 2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap keterikatan pegawai.

4.3.4 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement*, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,528$ dan *P-Values* 0.025 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee engagement*.

Karyawan akan merasa terikat sepenuhnya dengan industri, ketika mereka sudah mendapatkan hak mereka dalam bekerja, karena mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Salah satu faktor paling dominan mempengaruhi keterikatan karyawan adalah kepuasan kerja (Yuswardi, 2019). Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi dari karyawan terhadap pekerjaan dan beragam fasilitas yang disediakan oleh industri untuk menyokong dan meningkatkan nilai setiap karyawan (Lienardo & Setiawan, 2017). Karyawan akan berkontribusi dengan industri secara maksimal ketika sudah merasa puas dan termotivasi, merasa memiliki, sehingga dapat meningkatkan mutu bagi industri (Yuswardi, 2019).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Putri & Frianto, 2022); (Bismala, Syaifuddin, & Sembiring, 2022) dan (Penger & Černe, 2014) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan pegawai.

4.3.5 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,338$ dan $P-Values$ 0,020 dengan taraf signifikan $0.020 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap *employee performance*.

Keterikatan pegawai terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Pegawai akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada perusahaan. Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa

bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya (Macey & Schneider, 2015). Keterikatan pegawai berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang dapat dilihat dari efektivitas kerjanya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Erika, 2021), (Jufrizen, Rizki & Arif, 2022), (Sarikit, 2017); (Ardi, Astuti, & Sulisty, 2017); (Tanwar, 2017), (Dajani, 2015), (Pillay, 2018), (Ramadhan & Sembiring, 2014) dan (Handoyo & Setiawan, 2017) yang menyimpulkan bahwa keterikatan pegawai memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

4.3.6 Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,222$ dan $P-Values 0.000$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *authentic leadership* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*. Hal ini berarti variabel mediasi (*employee engagement*) menjadi mediator antara *authentic leadership* dengan *employee performance*.

Employee engagement tidak terbentuk begitu saja, pegawai memberikan kontribusi untuk terlibat dalam pekerjaan dikarenakan memiliki pemimpin yang jujur, terbuka, dapat membangun kepercayaan dan memberikan keamanan psikologis bagi pegawai serta dapat menjadi panutan, terlebih adanya transparansi pada pegawai, berpikir rasional, perspektif moral yang terinternalisasi, dan pemrosesan yang seimbang sehingga membuat lingkungan dalam organisasi kondusif untuk bekerja secara optimal (Hlongwane & Olivier, 2017). Hal ini sesuai

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Buil et al., 2019) yang menyatakan keterikatan memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4.3.7 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,905$ dan $P-Values 0.000$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*. Hal ini berarti variabel mediasi (*employee engagement*) menjadi mediator antara *job satisfaction* dengan *employee performance*.

Seorang karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan merasakan keterikatan baik secara fisik maupun emosionalnya yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja, mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan memiliki sikap positif atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga membuat kinerja karyawan tersebut baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto, Endri, & Herlissha, 2021) dan (Tahir, 2023) didapatkan hasil bahwa keterikatan karyawan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 57 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. *Authentic leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
2. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
3. *Authentic leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
4. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
5. *Employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
6. *Authentic leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.
7. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pencapaian kinerja pegawai dengan mengadakan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi pegawai untuk membantu mereka mencapai target KPI. Lakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara rutin untuk memastikan pegawai berada di jalur yang benar menuju pencapaian target.
2. Meningkatkan hubungan antara pemimpin dan pegawai, pemimpin perlu mengalokasikan waktu secara efektif untuk berinteraksi dengan pegawai, mungkin dengan menjadwalkan pertemuan mingguan atau bulanan. Adakan sesi '*open-door*' di mana pegawai dapat dengan mudah berkomunikasi dengan pimpinan tentang masalah atau saran yang mereka miliki.
3. Meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai dengan mengimplementasikan program kesejahteraan yang mencakup aspek kesehatan, keuangan, dan keseimbangan kerja-hidup. Adakan program dukungan sosial, seperti konseling pegawai atau kelompok dukungan untuk membantu pegawai yang menghadapi masalah pribadi atau profesional.
4. Meningkatkan rasa keterikatan pegawai dengan mengadakan kegiatan sosial dan team-building secara berkala untuk memperkuat hubungan sosial antar pegawai. Ciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di mana setiap pegawai merasa dihargai dan didengar.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi *employee performance* hanya menggunakan faktor *authentic leadership*, *job satisfaction* dan *employee engagement*, variabel *employee engagement* digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *employee performance*.
2. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah generalisasi hasil. Penelitian ini dilakukan hanya Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi atau sektor lain. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dan tidak dapat mewakili semua jenis organisasi atau konteks kerja lainnya.
3. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Ketergantungan pada respons sendiri memiliki risiko bias, seperti bias responden atau kesalahan dalam mengisi kuesioner, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
4. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan situasi tertentu. Kondisi dan lingkungan organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Al-Mahdy, Y. H., & Emam, M. M. (2022). School Leadership Practice In Oman: An Investigation Of Authentic Leadership, Teacher Engagement And Turnover Intention. *International Encyclopedia Of Education (Fourth Edition)*, 501–510.
- Almukharomah, M., & Kusmiyanti, K. (2022). Pengaruh Authentic Leadershipterhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Iia Curup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(5), 1373–1382.
- Andiyasari, A., & Pitaloka, A. (2016). Persepsi Kepemimpinan Otentik Dan Work Engagement Pada Generasi X & Y Di Indonesia. *Jurnal Universitas Paramadina*, 7(2), 371–388.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Ari, A., & Caglayan, H. S. (2017). Relationship Between Organizational Justice Perceptions And Organizational Commitment Levels Of School Of Physical Education And Sports Academicians. *Journal Of Education And Training Studies*, 5(4), 240–251.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Mentalitas Siap Berubah Dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73–88.
- Başaran, R., & Kiral, E. (2022). The Relationship Between Authentic Leadership And Work Engagement. *International Journal Of Contemporary Educational Research*, 7(2), 351–365.

- Bismala, L., Syaifuddin, S., & Sembiring, R. (2024). Assessing The Role Of Islamic Leadership And Work Motivation On Employee Engagement, Mediated By Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 26-35.
- Bismala, L. (2021). Assessing Islamic Leadership And Its Effect On Employee Job Satisfaction At SME's. *Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 533–542.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership And Employee Performance: The Role Of Identification, Engagement And Proactive Personality. *International Journal Of Hospitality Management*, 77(1), 64–75.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact Of Employee Engagement On Job Performance And Organisational Commitment In The Egyptian Banking Sector. *Journal Of Business And Management Science*, 3(5), 138–147.
- Dar, F., & Bukhari, I. (2016). Relationship Between Authentic Leadership, Work Engagement And Job Stress Among Employees Of Telecommunication Organizations. *Peshawar Journal Of Psychology And Behavioral Sciences (Pjpbs)*, 2(2), 235–248.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S. (2021). The Influence Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Performance Mediated By Citizenship Behavior. *Journal Of International Conference Proceedings*, 4(2), 413–432. <https://doi.org/10.32535/Jicp.V4i2.1275>
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *Ijebas (International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration)*, 1(2), 257–267.
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23–37.
- Federman, B. (2016). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. Jakarta: Morning Books.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8).
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–8.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hlongwane, V., & Olivier, B. (2017). Authentic Leadership Influences On Organizational Commitment In A South African State Hospital. *Journal Of Psychology In Africa*, 27(5), 400–404.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Ismail, F., Arumugan, N., Kadir, A. A., & Alhosani, A. A. H. (2021). Impact Of Leadership Styles Toward Employee Engagement Among Malaysian Civil Defence Force. *International Journal Of Business And Society*, 22(3), 1188–1210.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding : The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Pertama.)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, K. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter*.
- Khan, M. M. S., & Ghayas, M. M. (2022). Impact Of Authentic Leadership On Employee Engagement In The Banking Sector Of Karachi. *International Journal Business Performance Management*, 23(1), 90–98.
- Khan, S. N. (2017). Impact Of Authentic Leaders On Organization Performance. *International Journal Of Business And Management*, 5(12), 167–172.
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S. (2018). The Relationships Among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism And School Size As Moderator: A Conceptual Model. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 191(1), 2554–2558.
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Pt. Bangun Wisma Sejahtera. *Agora*, 5(1), 1–6.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2015). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial And Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. Ma: Willey-Blackwell.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Martiningtyas, D., Anugrah, A. Y. U., & Handoyo, S. (2018). Hubungan Workplace Incivility Behavior Dengan Pscyhological Well-Being Dan Psychological Distress Pada Karyawan Sales Di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(1), 15–26.
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu.)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organi Sasi (Perceived Organizational Suppo Rt) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi*, 14(1), 40–51.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 14(2), 69–78.

- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 425–439.
- Panjaitan, D., & Setiorini, A. (2018). Kepemimpinan Otentik Dalam Perubahan. *Khazanah Ilmu Berazam*, 1(1), 1–11.
- Penger, S., & Černe, M. (2014). Authentic Leadership, Employees' Job Satisfaction, And Work Engagement: A Hierarchical Linear Modelling Approach. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 27(1), 508–526.
- Pillay, E. (2018). The Impact Of Employee Engagement On Organisational Performance – A Case Of An Insurance Brokerage Company In Gauteng. *Journal Of Business And Management*, 20(6), 66–76.
- Pratamasari, L. H., & Puryandani, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call Paper Stie Widya Wiwaha*, 1(1), 316–335.
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357–369.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47–58.
- Rana, S., Ardichvili, A., & Tkachenko, O. (2014). A Theoretical Model Of The Antecedents And Outcomes Of Employee Engagement: Dubin's Method. *Journal Of Workplace Learning*, 26(3), 249–266.
- Rego, P., Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic Leadership And Organizational Commitment: The Mediating Role Of Positive Psychological Capital. *Journal Of Industrial Engineering And Management*, 9(1), 29–51.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlissha, N. (2021). Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. *Problems And Perspectives In Management*, 19(3), 162–174.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Jilid 1.). Jakarta: Pt. Indeks Kelompok Gramedia.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 64(1), 28–35.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–93.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205–217.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying The Job Demands-Resources Model: A “How To” Guide To Measuring And Tackling Work Engagement And Burnout. *Organizational Dynamics*, 46(1), 120–132.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singh, G. K. P. A., Subramaniam, A., Mahomed, A. S. B., Mohamed, R., & Ibrahim, S. (2020). Role Of Authentic Leadership, Servant Leadership And Destructive Leadership Behaviour On Employee Engagement In Malaysian Hospitality Industry. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 113–125.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., & Butarbutar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Spector, P. E. (2019). *Industrial And Organizational Psychology: Research And Practice*. John Wiley: Sons Inc.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tahir, A. M. S. (2023). The Influence Of Talent Management Practice, Training, Job Satisfaction On Employee Performance: The Mediating Role Of Employee Engagement. *Formosa Journal Of Science And Technology*, 2(2), 633–644.
- Tanwar, A. (2017). Impact Of Employee Engagement On Performance. *Journal Of Advanced Engineering*, 3(5), 510–515.
- Torang, S. (2014). *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Widyanti, R., Basuki, B., & Ratnasari, S. L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 255–268.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Salatiga: Kencana Prenada Media Group.
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7.). Jakarta: Indeks.
- Yuswardi, Y. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 194–205.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Yulia Dwi Sasnita (2005160281) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh *Authentic Leadership* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement* Pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

Nomor Responden..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 Tahun > 10 Tahun

Employee Performance

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas Kerja					
1	Saya secara konsisten menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan					
2	Saya mengerjakan tugas dengan efisien dan menghasilkan hasil dalam jumlah yang memuaskan					
	Kualitas Kerja					
3	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan					
4	Saya yakin dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karena saya selalu memperhatikan detail dan standar yang tinggi					
	Keandalan					
5	Saya memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas					
6	Saya sangat dapat diandalkan dan memiliki kesadaran akan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan					
	Sikap					
7	Saya seringkali mengambil inisiatif untuk mencari solusi atas masalah atau tantangan yang dihadapi					
8	Saya aktif dalam memberikan saran atau ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi atau kualitas kerja					

Authentic Leadership

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kewaspadaan Diri					
1	Pimpinan sangat menyadari kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, yang membantu dalam memimpin tim dengan efektif					
2	Pimpinan selalu menunjukkan kewaspadaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan					
	Nilai					
3	Pimpinan selalu berpegang teguh pada nilai-nilai perusahaan dalam setiap tindakan dan keputusan mereka					
4	Nilai-nilai yang dianut oleh pimpinan mencerminkan budaya kerja yang positif dan mendukung					
	Emosi					
5	Pimpinan selalu menunjukkan empati dan pengertian terhadap emosi dan perasaan karyawan					
6	Emosi yang stabil dan positif dari pimpinan kami memberikan motivasi tambahan bagi tim					
	Tujuan					
7	Pimpinan mampu mengkomunikasikan tujuan perusahaan dengan baik, sehingga tim dapat bekerja lebih fokus					
8	Pimpinan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh dedikasi dan komitmen					

Job Satisfaction

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Isi Pekerjaan					
1	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan dalam pekerjaan					
2	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan dan minat					
	Supervisi					
3	Saya didukung dan dihargai oleh supervisor dalam menjalankan tugas					
4	Supervisor saya memberikan arahan dan feedback yang konstruktif dan membantu					
	Kesempatan untuk maju					
5	Saya melihat adanya peluang yang jelas untuk pengembangan karir di perusahaan ini					
6	Perusahaan menyediakan pelatihan dan program pengembangan yang membantu maju dalam karir					
	Upah					
7	Saya merasa upah yang diterima sebanding dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan					
8	Paket kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan sangat kompetitif dan memadai					
	Rekan kerja					
9	Rekan kerja selalu siap membantu dan bekerja sama dalam tim					
10	Lingkungan kerja dipenuhi dengan suasana kebersamaan dan kolaborasi yang baik					

Employee Engagement

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Vigor					
1	Saya merasa penuh energi dan semangat saat menjalankan tugas					
2	Saya selalu siap menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan dengan antusiasme tinggi					
	Dedication					
3	Saya selalu memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan					
4	Pekerjaan saya memiliki makna dan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan					
	Absorption					
5	Saya merasa sangat fokus dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan					
6	Saya bisa bekerja tanpa merasa terganggu oleh hal-hal di luar pekerjaan					

Distribusi Jawaban Responden

Authentic Leadership									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	57	57	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	7.0	7.0	7.0
	Setuju	18	31.6	31.6	38.6
	Sangat setuju	35	61.4	61.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	7.0	7.0	7.0
	Setuju	16	28.1	28.1	35.1
	Sangat setuju	37	64.9	64.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Setuju	16	28.1	28.1	36.8
	Sangat setuju	36	63.2	63.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Setuju	16	28.1	28.1	31.6
	Sangat setuju	39	68.4	68.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	20	35.1	35.1	40.4
	Sangat setuju	34	59.6	59.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Setuju	19	33.3	33.3	42.1
	Sangat setuju	33	57.9	57.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Setuju	20	35.1	35.1	43.9
	Sangat setuju	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Setuju	16	28.1	28.1	36.8
	Sangat setuju	36	63.2	63.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	10.5	10.5	10.5
	Setuju	17	29.8	29.8	40.4
	Sangat setuju	34	59.6	59.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	19	33.3	33.3	38.6
	Sangat setuju	35	61.4	61.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	7.0	7.0	7.0
	Setuju	20	35.1	35.1	42.1
	Sangat setuju	33	57.9	57.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	24	42.1	42.1	47.4
	Sangat setuju	30	52.6	52.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	23	40.4	40.4	45.6
	Sangat setuju	31	54.4	54.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	22	38.6	38.6	43.9
	Sangat setuju	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Employee Engagement							
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
N	Valid	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	36.8	36.8	36.8
	Sangat setuju	36	63.2	63.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	7.0	7.0	7.0
	Setuju	21	36.8	36.8	43.9
	Sangat setuju	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	7.0	7.0	7.0
	Setuju	17	29.8	29.8	36.8
	Sangat setuju	36	63.2	63.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	19	33.3	33.3	38.6
	Sangat setuju	35	61.4	61.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	20	35.1	35.1	40.4
	Sangat setuju	34	59.6	59.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Setuju	19	33.3	33.3	42.1
	Sangat setuju	33	57.9	57.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Employe Performance									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	57	57	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Setuju	20	35.1	35.1	43.9
	Sangat setuju	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	8.8	8.8	8.8
	Setuju	16	28.1	28.1	36.8
	Sangat setuju	36	63.2	63.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	10.5	10.5	10.5
	Setuju	17	29.8	29.8	40.4
	Sangat setuju	34	59.6	59.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	19	33.3	33.3	38.6
	Sangat setuju	35	61.4	61.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Kurang setuju	8	14.0	14.0	19.3
	Setuju	14	24.6	24.6	43.9
	Sangat setuju	32	56.1	56.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	14.0	14.0	14.0
	Setuju	18	31.6	31.6	45.6
	Sangat setuju	31	54.4	54.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	7.0	7.0	7.0
	Setuju	19	33.3	33.3	40.4
	Sangat setuju	34	59.6	59.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Kurang setuju	1	1.8	1.8	5.3
	Setuju	20	35.1	35.1	40.4
	Sangat setuju	34	59.6	59.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	56.1	56.1	56.1
	Perempuan	25	43.9	43.9	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	5.3	5.3	5.3
	Diploma	6	10.5	10.5	15.8
	Sarjana	48	84.2	84.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	12	21.1	21.1	21.1
	5-10 Tahun	31	54.4	54.4	75.4
	> 10 Tahun	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden
AUTHENTIC LEADERSHIP (X1)**

AL1	AL2	AL3	AL4	AL5	AL6	AL7	AL8
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4
4	3	3	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4
3	5	3	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	3	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	3	4	4
5	4	5	4	2	4	5	5

3	4	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4
4	3	5	4	3	5	3	3
4	4	4	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	3	5	5	5	3	5
5	4	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
3	5	5	5	5	4	4	2
4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	3	5	3
5	5	5	4	5	5	3	5
5	4	5	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	3	5
5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	3
5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	3	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5

JOB SATISFACTION (X2)

JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	3	5	3	5	5	5	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	3

5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	3	5
5	5	5	3	3	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	3	5	5	4	5	3
5	5	5	5	5	4	5	3	4	5
5	3	5	5	4	5	5	4	5	5
3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	5	4	5	3	5
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
4	5	3	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	3	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	4	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5

5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

EMPLOYEE ENGAGEMENT (Z)

EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6
5	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	3
5	3	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
4	3	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3
4	4	5	5	3	4
5	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	3	5
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	5
5	5	5	3	5	5
5	3	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4

5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5
4	4	5	3	5	5
4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	5	5
4	4	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4

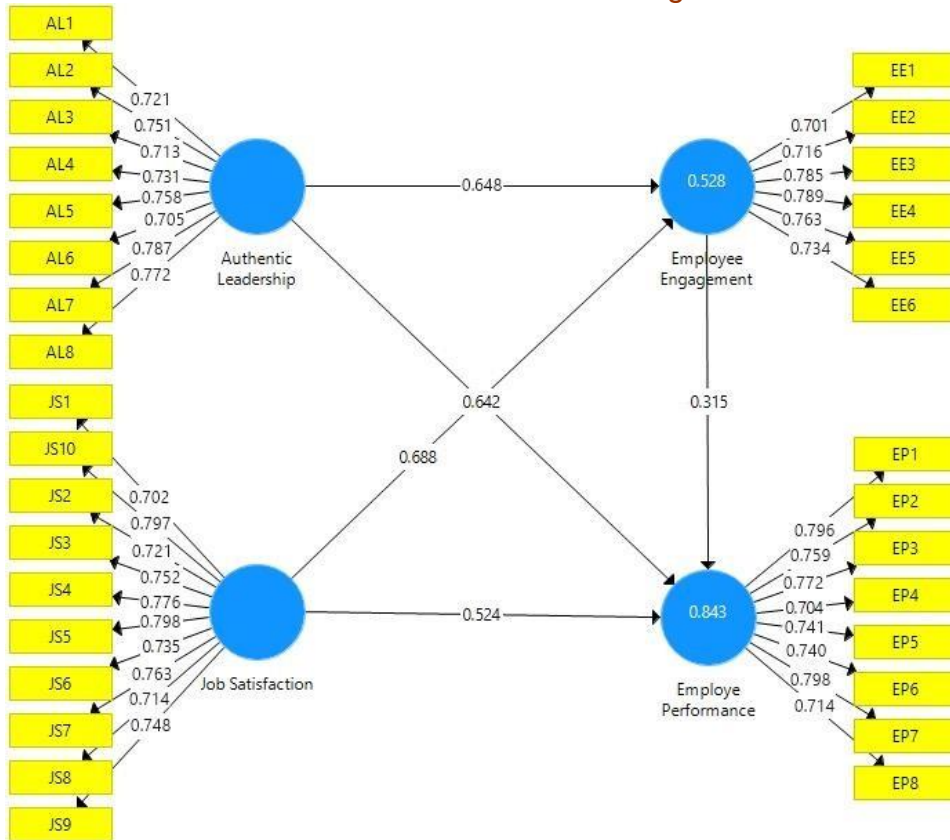
EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)

EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4
4	3	3	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4
3	5	3	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	3	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	3	4	4
5	4	5	4	2	4	5	5
3	4	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4
4	3	5	4	3	5	3	3

4	4	4	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	3	5	5	5	3	5
5	4	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
3	5	5	5	5	4	4	2
4	4	4	4	4	5	5	5
5	3	5	4	4	5	3	4
5	5	5	5	5	4	5	4
3	5	3	5	3	5	5	4
5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	3	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	3	4	5
4	5	4	5	2	5	5	5
5	4	4	3	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	4	4	2	4	5	4
4	5	5	5	3	3	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	2
5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	3	4	3	5

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity
Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Authentic Leadership	Employee Performance	Employee Engagement	Job Satisfaction
AL1	0,721			
AL2	0,751			
AL3	0,713			
AL4	0,731			
AL5	0,758			
AL6	0,705			
AL7	0,787			
AL8	0,772			
EE1			0,701	
EE2			0,716	
EE3			0,785	
EE4			0,789	
EE5			0,763	
EE6			0,734	
EP1		0,749		
EP2		0,759		
EP3		0,772		
EP4		0,704		
EP5		0,741		
EP6		0,740		

EP7		0,798	
EP8		0,714	
JS1			0,702
JS10			0,797
JS2			0,721
JS3			0,752
JS4			0,776
JS5			0,798
JS6			0,735
JS7			0,763
JS8			0,714
JS9			0,748

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Authentic Leadership	0,581
Employee Performance	0,579
Employee Engagement	0,620
Job Satisfaction	0,771

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Authentic Leadership	0,770
Employee Performance	0,722
Employee Engagement	0,845
Job Satisfaction	0,763

Composite Reliability

	Composite Reliability
Authentic Leadership	0,707
Employee Performance	0,773
Employee Engagement	0,700
Job Satisfaction	0,760

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance	0,843	0,834
Employee Engagement	0,528	0,510

F Square

	Employee Performance	Employee Engagement
Authentic Leadership	0,945	0,002
Employee Performance		
Employee Engagement	0,299	
Job Satisfaction	0,463	0,360

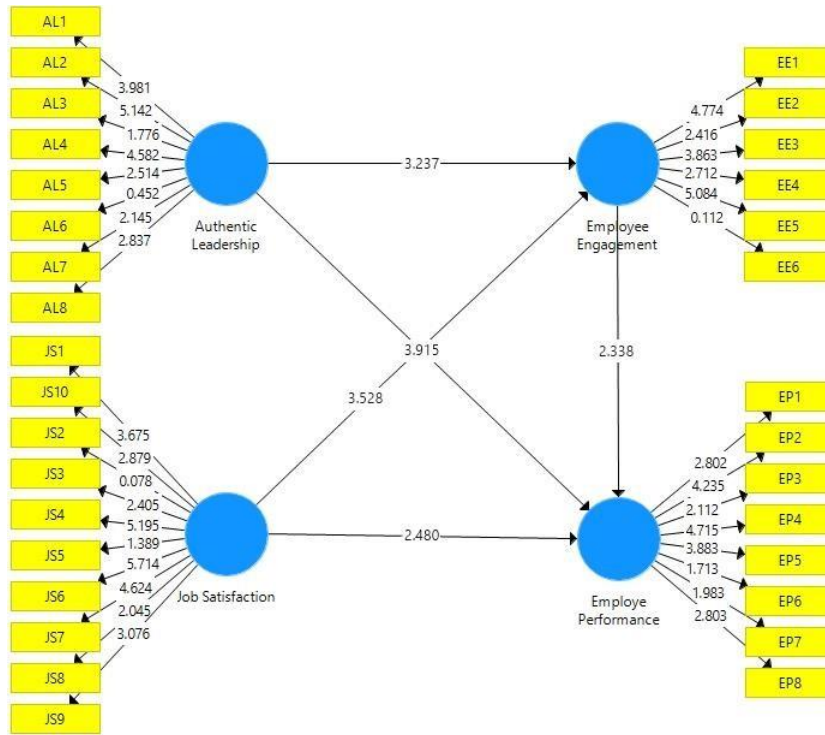
Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Authentic Leadership ->	0,642	0,655	0,164	3,915	0,000

Employee Performance					
Authentic Leadership -> Employee Engagement	0,648	0,644	0,203	3,237	0,000
Employee Engagement -> Employee Performance	0,315	0,313	0,135	2,338	0,020
Job Satisfaction -> Employee Performance	0,524	0,524	0,211	2,480	0,013
Job Satisfaction -> Employee Engagement	0,688	0,738	0,195	3,528	0,000

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Authentic Leadership -> Employee Engagement -> Employee Performance	0,615	0,612	0,168	3,222	0,000
Job Satisfaction -> Employee Engagement -> Employee Performance	0,516	0,533	0,127	2,905	0,000

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Authentic Leadership -> Employee Performance	0,627	0,643	0,197	3,187	0,002
Authentic Leadership -> Employee Engagement	0,648	0,644	0,203	3,237	0,000
Employee Engagement -> Employee Performance	0,315	0,313	0,135	2,338	0,020
Job Satisfaction -> Employee Performance	0,524	0,524	0,211	2,480	0,013

Job Satisfaction -> Employee Engagement	0,688	0,738	0,195	3,528	0,000
---	-------	-------	-------	-------	--------------



UMSU

Jinggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 764 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **27 Februari 2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Yulia Dwi Sasnita**
N P M : **2005160281**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Authentic Leadership dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagment Pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan**

Dosen Pembimbing : **Drs. Dani Iskandar, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **06 Maret 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Sya'ban 1445 H
06 Maret 2024 M



Dekan

Dr.H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3728/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/10/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 8/10/2023

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yulia Dwi Sasnita
NPM : 2005160281
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : **Judul 1**
- Lingkungan kerja yang tidak mendukung, misalnya, kurangnya fasilitas, kebisingan, atau kurangnya kolaborasi tim, dapat menghambat produktivitas karyawan. Dan kompensasi perusahaan tidak transparan atau adil sehingga membuat ketidakpuasan di antara karyawan

Judul 2
-Kurangnya dukungan, atau kurangnya keterlibatan dari pimpinan dapat mengurangi motivasi dan produktivitas pegawai.

Judul 3
-Kurangnya komunikasi antar tim atau departemen dalam organisasi dapat menghambat kolaborasi dan koordinasi, mengakibatkan ketidakefisienan dan kurangnya semangat kerja dan Kurangnya Peluang Pengembangan keterampilan dan pelatihan bagi pegawai dapat membuat mereka merasa stagnan dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kualifikasi dan kemampuan mereka.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Terciptanya Kinerja Karyawan Yang Produktif
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Pln (Persero) Ulp Medan Kota

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Yulia Dwi Sasnita)

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3728/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/10/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 8/10/2023

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yulia Dwi Sasnita
NPM : 2005160281
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : **Judul 1**
- Lingkungan kerja yang tidak mendukung, misalnya, kurangnya fasilitas, kebisingan, atau kurangnya kolaborasi tim, dapat menghambat produktivitas karyawan. Dan kompensasi perusahaan tidak transparan atau adil sehingga membuat ketidakpuasan di antara karyawan

Judul 2
- Kurangnya dukungan, atau kurangnya keterlibatan dari pimpinan dapat mengurangi motivasi dan produktivitas pegawai.

Judul 3
- Kurangnya komunikasi antar tim atau departemen dalam organisasi dapat menghambat kolaborasi dan koordinasi, mengakibatkan ketidakefisienan dan kurangnya semangat kerja dan Kurangnya Peluang Pengembangan keterampilan dan pelatihan bagi pegawai dapat membuat mereka merasa stagnan dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kualifikasi dan kemampuan mereka.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Terciptanya Kinerja Karyawan Yang Produktif
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Pln (Persero) Ulp Medan Kota

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Yulia Dwi Sasnita)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3728/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/10/2023

Nama Mahasiswa : Yulia Dwi Sasnita
NPM : 2005160281
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 8/10/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Dani Iskandar, SE.,MM *8/10/2023*

Judul Disetujui**)

*Pengaruh Authentic Leadership Terhadap
Employee Performance Melalui Job
Satisfaction Dan Employee Engagement
Pada Perusahaan Gas Negara - Kantor Cabang Medan.*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

Keterangan:

*) Ditau oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditau oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> * feb@umsu.ac.id |umsumedan |umsumedan |umsumedan |umsumedan

Nomor : 764 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2024 Medan, 25 Sya'ban 1445 H
 Lampiran : 06 Maret 2024 M
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perusahaan Gas Negara Area Medan
Jln.Imam Bonjol No.15 D Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Yulia Dwi Sasnita
 Npm : 2005160281
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : **Pengaruh Authentic Leadership dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagament Pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1.Pertinggal



Medan, 20 Mei 2024

Nomor : B-120/G/04/HRD/04.02/XI/2024
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di
Medan

1. Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor: 764 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024 tanggal 06 Maret 2024 Perihal Izin Riset Pendahuluan.
2. Terkait butir 1(satu) tersebut di atas, disampaikan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Yulia Dwi Sasnita
NPM : 2005160281
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

Dapat melakukan Riset terkait Pengaruh Authentic Leadership dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.

3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Group Head Human Capital Management



Saeful Hadi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Nomor : 2064 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 08 Shafar 1446 H
 13 Agustus 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perusahaan Gas Negara (Persero) Provsu
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Yulia Dwi Sasnita**
 N P M : **2005160281**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Authentic Leadership dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
 1. Peringgal



Medan, 14 Agustus 2024

Nomor : B-120/G/04/HRD/04.02/XI/2024
Lampiran : -
Perihal : Menyelesaikan Riset

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di
Medan

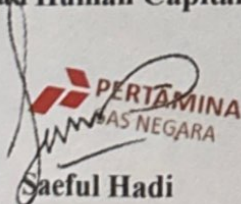
1. Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor: 2064/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 13 Agustus 2024 Perihal Menyelesaikan Riset.
2. Terkait butir 1(satu) terebut di atas, disampaikan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Yulia Dwi Sasnita
NPM : 2005160281
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

Telah selesai melakukan Riset terkait Pengaruh Authentic Leadership dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagament Pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.

3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Group Head Human Capital Management



PERTAMINA
GAS NEGARA
Saeful Hadi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : YULIA DWI SASNITA
NPM : 2005160281
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP DAN JOB SATISFACTION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PERUSAHAAN GAS NEGARA-KANTOR CABANG MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	~ RUMUSAN MASALAH	10-5-24	
BAB 2	~ KAJIAN PUSTAKA - Kerangka konseptual	11-5-24	
BAB 3	~ waktu penelitian	15-5-24	
Daftar Pustaka	~ KOTIPAN BUKU dgn tln terbaru	15-5-24	
Persetujuan Seminar Proposal	acc ul diseminarkan	18/5/24	

Medan, April 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 05 Juni 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Yulia Dwi Sasnita
N .P.M. : 2005160281
Tempat / Tgl.Lahir : Simpang Empat, 28 Juli 2002
Alamat Rumah : Dusun 1 Pulau Maria
Judul Proposal : Pengaruh Authentic Leadership Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I
Bab II
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 05 Juni 2024*

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M,

Sekretaris

Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 05 Juni 2024** menerangkan bahwa:

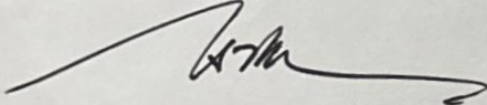
Nama : Yulia Dwi Sasnita
N .P.M. : 2005160281
Tempat / Tgl.Lahir : Simpang Empat, 28 Juli 2002
Alamat Rumah : Dusun 1 Pulau Maria
Judul Proposal : Pengaruh Authentic Leadership Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Pada Perusahaan Gas Negara-Kantor Cabang Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M,*

Medan, Rabu, 05 Juni 2024

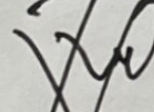
TIM SEMINAR

Ketua



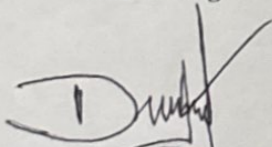
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris



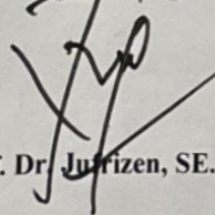
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing



Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M,

Panitia



Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

JA 27/06/2024

Assoc.Prof. Ade Gunawan SE., M.Si.
NIDN : 0105087601

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yulia Dwi Sasnita
NPM : 2005160281
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh *Autentic Leadership* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Engagement* pada Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Medan**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Yulia Dwi Sasnita

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Yulia Dwi Sasnita
NPM : 2005160281
Tempat / Tgl Lahir : Simpang Empat, 28 Juli 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun I Pulau Maria
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara
Email : yuliadwiasnita2807@gmail.com
No Hp/ WA : 0822-8979-0867

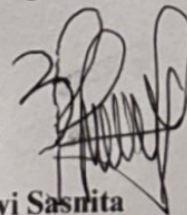
Nama Orang Tua

Ayah : Sutoro
Pekerjaan : Wirausaha
Ibu : Tri Pujiati
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun I Pulau Maria
No. Telepon : 0813-6205-4399

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 010047 Sei Alim Ulu Tamat Tahun 2014
2. SMP Negeri 1 Teluk Dalam Tamat Tahun 2017
3. SMA Negeri 4 Kisaran Tamat Tahun 2020
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020 s/d Sekarang

Medan, Agustus 2024



Yulia Dwi Sasnita