

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
DIMEDIASI *JOB SATISFACTION* PADA BANK
KONVENSIONAL DI KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : PRAMUDINI DWI JENEFIL
NPM : 2005160184
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 17 Oktober 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

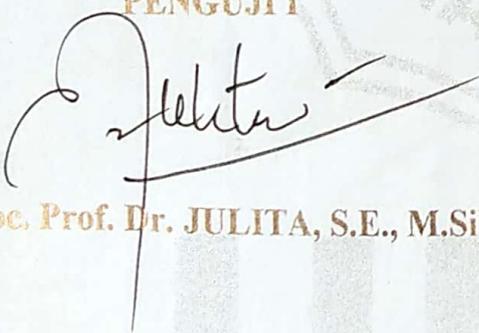
MEMUTUSKAN

Nama : PRAMUDINI DWI JENEFIL
NPM : 2005160184
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI JOB SATISFACTION PADA BANK KONVENSIONAL DI KOTA MEDAN

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

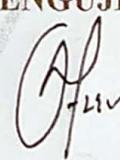
TIM PENGUJI

PENGUJI I



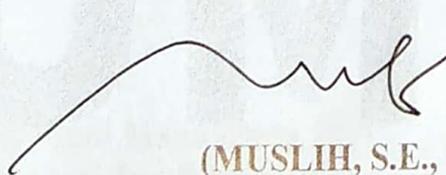
(Assoc. Prof. Dr. JULITA, S.E., M.Si)

PENGUJI II



(QAHFI ROMULA SIREGAR, SE., M.M)

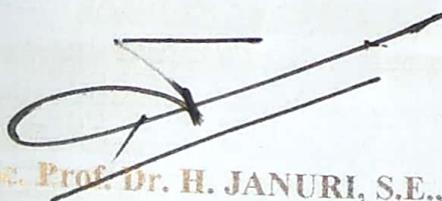
Pembimbing



(MUSLIH, S.E., M.Si)

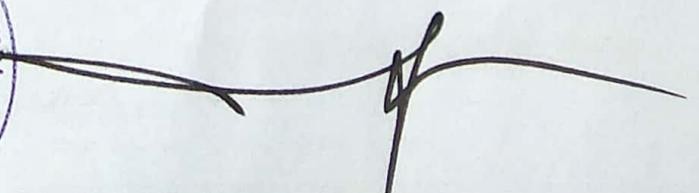
PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : PRAMUDINI DWI JENEFIL
N.P.M : 2005160184
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
WORK ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE
PERFORMANCE DIMEDIASI JOB SATISFACTION PADA
BANK KONVENSIONAL DI KOTA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2024

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. JANURI, SE, M.M, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Pramudini Dwi Jenefil
NPM : 2005160184
Dsen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Transformational Leadership, Work Engagement Terhadap Employee Performance Dimediasi Job Satisfaction Pada Bank Konvensional Di Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Fokus ke untuk hasil belajar	15/4.24	
BAB 2	Kesimpulan hasil dan temuan hasil Bab. III	15/4.24	
BAB 3	Untuk panel. hasil pengujian tes	13/5.24	
BAB 4	hasil penelitian di terbit.	13/5.24	
BAB 5	Kelengkapan dan proses juga di ambil di hasil hasil	13/5.24	
Daftar Pustaka	Praktik dan teori	4/10.24	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Aku untuk hasil belajar	4/10.24	

Medan, September 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

Muslih, S.E., M.Si



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Pramudini Dwi Jenefil
Npm : 2005160170
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Transformational Leadership, Work Engagement Terhadap Employee Performance Dimediasi Job Satisfaction Pada Bank Konvensional Di Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2024
Saya yang menyatakan



Pramudini Dwi Jenefil

ABSTRAK

PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION* PADA BANK KONVENSIONAL DI KOTA MEDAN

PRAMUDINI DWI JENEFIL
NPM : 2005160184

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: pramudinidwijenefil2409@gmail.com

Penelitian ini fokus menyoroti *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* terhadap *Employee Performance* dimediasi *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan yang jumlahnya tidak diketahui. Sampelnya melibatkan 100 karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan, Indonesia. Data dianalisis menggunakan pendekatan SEM PLS. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Dan secara tidak langsung *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* dimediasi *Job Satisfaction*. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* dimediasi *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.

Kata Kunci : Transformational Leadership , Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT CONVENTIONAL BANK IN MEDAN CITY

PRAMUDINI DWI JENEFIL

NPM : 2005160184

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: pramudinidwijenefil2409@gmail.com

This study focuses on highlighting Transformational Leadership and Work Engagement on Employee Performance mediated by Job Satisfaction at Conventional Banks in Medan City directly and indirectly. The approach used in this study is a quantitative approach. The population in this study were all employees of Conventional Banks in Medan City whose number is unknown. The sample involved 100 employees of Conventional Banks in Medan City, Indonesia. Data were analyzed using the SEM PLS approach. Data collection techniques in this study used observation techniques and questionnaires. The results of this study prove that directly Transformational Leadership has a significant effect on Employee Performance. Work Engagement has a significant effect on Employee Performance. Transformational Leadership has a significant effect on Job Satisfaction. Work Engagement has a significant effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance. And indirectly Transformational Leadership has a significant effect on Employee Performance mediated by Job Satisfaction. Work Engagement has a significant effect on Employee Performance mediated by Job Satisfaction at Conventional Banks in Medan City.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline, Employee Performance and Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan segala limpahan nikmat dan karunia-Nya yang luar biasa hingga detik ini, shalawat dan salam tak lupa kami haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabatnya, dan seluruh ummatnya yang senantiasa istiqomah hingga akhir zaman. Alhamdulillah wasyukurillah sangat bersyukur kepada Allah SWT yang telah mempermudah dan mengizinkan penulis sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DIMEDIASI OLEH *JOB SATISFACTION* PADA BANK KONVENSIONAL DI KOTA MEDAN”**. dengan bertujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Atas segala campur tangan Allah SWT yang diberikan serta kerja keras, semangat, dan kesungguhan dalam menyelesaikan penyusunan dan penulisan tugas akhir ini, tak lupa juga penulis ucapkan rasa terimakasih kepada bagian yang telah berkontribusi dalam proses penyelesaian tugas akhir ini, dengan segala kebaikan hati mereka yang selalu mendukung, membimbing dan memberikan kekuatan sampai detik ini, penulis akan mempersembakan gelar ini untuk :

1. Orang tua penulis yaitu Bpk Jejang Ibsi Sikumbang dan Ibu Erni Piliang yang tak henti- hentinya memberikan dukungan dan doa kepada penulis. Penulis sangat bersyukur memiliki orang tua yang sabar mendidik, membimbing, membesarkan, dan selalu memberikan kasih sayang yang tak terhenti kepada

penulis hingga di titik ini, berkat kebaikan dan keikhlasan kedua orang tua yang tak terhingga, penulis sangat berterimakasih kasih karena mereka selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk penulis, mereka selalu ada disetiap apapun kondisi yang terjadi, dan selalu berkorban demi kebahagiaan penulis. Terimakasih dan terimakasih, semoga penulis bisa terus menjadi anak yang membanggakan dan membahagiakan kedua orang tua.

2. Bapak **Prof Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof Dr. H. Januri, SE,MM,M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE,M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Syarifuddin SE, M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Muslih, SE.M.Si** selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Proposal.

9. Ibu **Assoc. Prof. Julita SE.M.Si** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga selesai
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih buat seluruh karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.

Dalam tugas akhir ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga tugas akhir ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2024
Penulis

Pramudini Dwi Jenefil
NPM: 2005160184

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	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	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. <i>Employee Performance</i>	11
2.1.1.1. Pengertian <i>Employee Performance</i>	11
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat <i>Employee Performance</i>	12
2.1.1.3. Faktor-Faktor <i>Employee Performance</i>	15
2.1.1.4. Indikator <i>Employee Performance</i>	17
2.1.2. <i>Job Satisfaction</i>	19
2.1.2.1. Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	19
2.1.2.2. Faktor-Faktor <i>Job Satisfaction</i>	20
2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat <i>Job Satisfaction</i>	22
2.1.2.4. Indikator <i>Job Satisfaction</i>	23
2.1.3. <i>Transformational Leadership</i>	26
2.1.3.1. Pengertian <i>Transformational Leadership</i>	26
2.1.3.2. Faktor Faktor <i>Transformational Leadership</i>	27
2.1.3.3. Karakter <i>Transformational Leadership</i>	28
2.1.3.4. Indikator <i>Transformational Leadership</i>	30

2.1.4. <i>Work Engagement</i>	32
2.1.4.1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	32
2.1.4.2. Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	33
2.1.4.3. Aspek Aspek <i>Work Engagement</i>	35
2.1.4.4. Indikator <i>Work Engagement</i>	36
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.3 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Oprasional	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	59
4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.1.2 Identitas Responden	59
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	61
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	69
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	75
4.2. Pembahasan	79
BAB 5 PENUTUP	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	86
5.3. Keterbatasan Penelitian	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator <i>Employee Performance</i>	46
Tabel 3.2 Indikator <i>Transformational Leadership</i>	47
Tabel 3.3 Indikator <i>Work Engagement</i>	47
Tabel 3.4 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	48
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	49
Tabel 3.6 Skala Pengukuran	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.2 Umur Responden	60
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.4 Lama Bekerja	61
Tabel 4.5 Skor Angket <i>Employee Performance</i>	62
Tabel 4.6 Skor Angket <i>Job Satisfaction</i>	64
Tabel 4.7 Skor Angket <i>Transformational Leadership</i>	66
Tabel 4.8 Skor Angket <i>Work Engagement</i>	67
Tabel 4.9. Validitas Konvergen	69
Tabel 4.10. Analisis Konsistensi Internal	71
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	72
Tabel 4.12. R Square	73
Tabel 4.13. F Square	74
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh langsung.....	76
Tabel 4.15. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1 Hasil Hipotesis	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus tanggap dalam menyadari karakteristik karyawan yang unik dan mampu memberdayakan keunggulan competitive mereka agar bertahan dalam kondisi ekonomi yang berubah ubah. Karena itu manajer harus fokus dalam eksploitasi sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan (*Employee Performance*) sebagai sumber keuntungan yang strategis diperusahan. Aktivitas paling penting dengan menggunakan emosional dan kemampuan adalah *employee performance*, menurut (Purcell, 2015) bahwa penerapan proses evaluasi *Employee Performance* dengan baik dan lancar akan mempengaruhi kelancaran proses kerja perusahaan dimasa yang akan datang. Tantangan perusahaan adalah bagaimana leader mengevaluasi *employee performance* agar lebih efisien dan baik, dengan kata lain bagaimana perusahaan menempatkan mana karyawan baik dan mana karyawan yagn kurang baik dalam kinerja (Rynes et al, 2002)

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh *Employee Performancenya*. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai daengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal

Employee Performance yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, 2015). Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu

sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Syahputra & Tanjung, 2020).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Employee Performance* adalah perilaku dari seorang karyawan yang menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik apakah secara kualitas maupun kuantitas pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya (Winata, 2020). Menurut Ricardianto dalam (Muis & Hasibuan, 2021) *Employee Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepadanya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* yaitu evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2019). *Job Satisfaction* sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan, dimana *Job Satisfaction* dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang

diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama (Bahagia & Putri, 2021).

Job Satisfaction merupakan perilaku positif karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam unit kerja, karyawan tidak hanya bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam rintangan, misalnya menyangkut jalinan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Mengenai ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen jika *Job Satisfaction* dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkatan absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja. Lebih jauh lagi *Job Satisfaction* dikatakan sebagai prediktor yang berarti dalam menggapai kesejahteraan manusia. *Job Satisfaction* pula yakni diyakini sebagai kemauan ataupun keputusan seorang agar tidak untuk meninggalkan pekerjaannya (Adhan et al, 2021).

Dan *Job Satisfaction* sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. *Job Satisfaction* juga merupakan emosional atau respon aktif terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga *Job Satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. (Syahputra & Jufrizen, 2019)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *Transformational Leadership* (Widyawati, 2021). Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk kinerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan *Employee Performance* dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap

usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Munasip, 2019).

Transformational Leadership mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya (Rivai, 2020).

Orang yang menampilkan *Transformational Leadership* sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam meningkatkan *Job Satisfaction* pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, dari pada kepentingan mereka sendiri. *Transformational Leadership* peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka (Northouse, 2021).

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan *Employee Performance* melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada

karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Disamping kompensasi peningkatan *Employee Performance* juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan *Work Engagement*, karena *Work Engagement* yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018).

Keterikatan kerja merupakan komponen psikologis yang sifatnya bukan fisik atau dengan kata lain, belum tentu seorang karyawan akan memiliki sebuah keterikatan kerja meskipun karyawan tersebut telah bekerja lama disuatu perusahaan. Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja diperusahaan tersebut.

Menurut (Hayuningtyas & Helmi 2014) Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi, karena dalam *Work Engagement* dua hal tersebut secara penuh telah dilibatkan untuk membentuk suatu hubungan yang penuh arti *Work Engagement* melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya atau dalam kata lain secara total masuk dan berkelut dengan pekerjaan tersebut, sehingga karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap pekerjaannya.

Melalui observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada Bank Konvensional Di Kota Medan maka penulis masih melihat adanya karyawan yang belum memaksimalkan kinerjanya di Bank Konvensional Di Kota Medan. Dimana permasalahan yang sering terjadi adalah karyawan tidak melaksanakan tugas pokok

dengan baik. Dengan terlihatnya beberapa karyawan yang masih mengerjakan sesuatu yang bukan pekerjaannya di jam kerja dan kurang mematuhi tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Belum maksimalnya kinerja ini tersebut, disebabkan berbagai faktor antara lain masalah kepuasan, *Transformational Leadership* dan *Work Engagement*.

Adapun masalah yang menyangkut *Job Satisfaction* karyawan yaitu masih adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini digambarkan dengan adanya karyawan yang merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan bahkan terkadang ada karyawan yang diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job-description-nya. Selain itu, kurangnya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir dibagian tertentu, dengan kata lain karyawan tidak memiliki kesempatan untuk maju.

Adapun masalah yang menyangkut Fenomena yang terjadi mengenai *Transformational Leadership* adalah perhatian individu yang kurang, dimana mengakibatkan kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan dan karyawan serta kurangnya karyawan mendapat *Job Satisfaction* secara langsung dari pimpinan. Dan Fenomena tentang *Work Engagement* adalah dedikasi karyawan yang belum baik. Dimana karyawan yang sudah bekerja lama belum tentu memiliki *Work Engagement* yang dimana sebagian karyawan masih ada yang tidak proaktif dalam menjalankan tugasnya dan tidak ada inisiatif sendiri untuk apa yang dikerjakan selain pekerjaan sendiri sehingga mempengaruhi kinerja

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Work***

Engagement Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Bank Konvensional Di Kota Medan

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan Bank Konvensional Di Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan belum melaksanakan dengan baik tugas pokok sebagai karyawan.
2. Beberapa karyawan yang masih mengerjakan sesuatu yang bukan pekerjaannya di jam kerja dan kurang mematuhi tugas-tugas yang berikan pimpinan.
3. Sebagian karyawan masih belum merasakan *Job Satisfaction* yang maksimal. Karena karyawan kebingungan dengan kerjaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan dari karyawan.
4. Kurangnya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir dibagian tertentu, dengan kata lain karyawan tidak memiliki kesempatan untuk maju.
5. *Transformational Leadership* yang kurang harmonis karena tidak dekatnya pimpinan dengan karyawan.
6. Dedikasi Karyawan yang belum baik akibat belum menanamkan rasa *Work Engagement*.
7. Lingkungan yang kurang kondusif menyebabkan karyawan mengalami ketidak nyamanan dalam melakukan pekerjaannya.

8. Karyawan yang tidak disiplin dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja karyawan.

1.3 .Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada *Transformational Leadership* , maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada *Employee Performance* Bank Konvensional Di Kota Medan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada *Transformational Leadership* , *Work Engagement* dan *Job Satisfaction*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan?
2. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan?
3. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan?
4. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan?
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan?

6. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan?
7. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.

1.6 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Work Engagement* Terhadap *Employee Performance* Dimediasi Oleh *Job Satisfaction* Pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Work Engagement* Terhadap *Employee Performance* Dimediasi Oleh *Job Satisfaction* Pada Bank Konvensional Di Kota Medan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Work Engagement* Terhadap *Employee Performance* Dimediasi Oleh *Job Satisfaction* Pada Bank Konvensional Di Kota Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Employee Performance*

2.1.1.1 Pengertian *Employee Performance*

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Menurut (Wibowo, 2020) *Employee Performance* adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Menurut (Mangkunegara, 2020) *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 (Hasibuan, 2019) mendefinisikan *Employee Performance* atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun menurut (Kasmir, 2019) *Employee Performance* merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerjaseseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat *Employee Performance*

1. Tujuan Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk me*Job Satisfaction* karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan ter*Job Satisfaction* untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2. Manfaat Kinerja

Menurut (Bangun, 2019) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*Job Transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem

Sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian *Employee*

Performance yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan *Job Satisfaction* kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description).

2.1.1.3 Faktor Faktor *Employee Performance*

Menurut (Kasmir, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. *Job Satisfaction* kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. *Job Satisfaction*

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. *Work Engagement*

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor *Job Satisfaction*

Job Satisfaction terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. *Job Satisfaction* merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator *Employee Performance*

Menurut (Siagian, 2020) indikator *Employee Performance* adalah :

1. Tugas pokok

Artinya karyawan mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya

2. Pengetahuan

Artinya pekerjaan karyawan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya

3. Tugas yang kaitan

Artinya karyawan mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugastugas karyawan lainnya.

4. Kesulitan kerja

Artinya karyawan mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya

5. Langkah-langkah perbaikan

Artinya karyawan mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya

Menurut (Robbins & Judge, 2021) mengatakan bahwa ada 5 indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja

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

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat ketidakbergantungnya seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2. Job Satisfaction

2.1.2.1 Pengertian Job Satisfaction

Job Satisfaction sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas- realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas

Menurut (Wibowo, 2019) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut (Mangkunegara, 2020) mendefinisikan bahwa *Job Satisfaction* adalah “*is the way an employee feels about his or her job*”. Artinya adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Menurut (Robbins & Judge, 2021) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi

Menurut (Hamali, 2016) bahwa *Job Satisfaction* dalam pekerjaan adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dan *Job Satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017) bahwa

Menurut (Wibowo, 2014) *Job Satisfaction* adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan

lingkungan tepat pekerjaannya. Menurut (Usman, 2013) bahwa *Job Satisfaction* adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Sedangkan (Sutrisno, 2014) menyatakan *Job Satisfaction* merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Kepuasan

Menurut (Sutrisno, 2014) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* beberapa faktor yang dapat memengaruhi *Job Satisfaction* yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang *Job Satisfaction*

2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Kepuasan

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari *Job Satisfaction* karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Job Satisfaction* secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat *Job Satisfaction* karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Job Satisfaction sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Job Satisfaction dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Job Satisfaction sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat *Job Satisfaction* adalah sebagai berikut :

1. *Job Satisfaction* bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber *Job Satisfaction* yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2. *Job Satisfaction* bagi industri

Merupakan tentang penelitian *Job Satisfaction* yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. *Job Satisfaction* bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.2.4. Indikator Kepuasan

Menurut (Robbins & Judge, 2021) *Job Satisfaction* memiliki lima dimensi dan indikator yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*)

Yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Pada dimensi ini indikator berupa pekerjaan diberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji/upah (*Pay*)

Yaitu merupakan faktor multidimensi dalam *Job Satisfaction*. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Pada dimensi ini indikator berupa jumlah yang diberikan perusahaan sesuai

dengan beban pekerjaan dan rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.

3. Kesempatan promosi (*Promotion*)

Yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Pada dimensi ini indikator berupa memiliki peluang untuk mendapatkan promosi, adanya rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, dan memiliki peluang untuk memperluas keahlian.

4. Pengawasan (*Supervision*)

Yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada dimensi ini indikator berupa atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan manajerial, atasan mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi dan atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.

5. Rekan kerja (*Workers*)

Yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber *Job Satisfaction* yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Pada dimensi ini indikator berupa rekan kerja yang kompeten dan menyenangkan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator *Job Satisfaction* yaitu :

1. Turn over.

Job Satisfaction lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Karyawan- karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan.

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang mencukupi tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan

2.1.3. Transformational Leadership

2.1.3.1 Pengertian Transformational Leadership

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Northouse, 2021) *Transformational Leadership* adalah *Transformational Leadership* yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Menurut (Mutholib & Ammy, 2021) Kepemimpinan Transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan *Job Satisfaction* dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Selanjutnya (Rivai, 2020) menyatakan bahwa *Transformational Leadership* adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau *meJob Satisfaction* pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) *Transformational Leadership* adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau *meJob Satisfaction* pengikut mereka dalam arah

tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Transformational Leadership* sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan *Job Satisfaction* nya.

2.1.3.2. Faktor Faktor *Transformational Leadership*

Menurut (Northouse, 2021) ada empat faktor *Transformational Leadership* yang dipengaruhi yaitu:

1. Pengaruh ideal

Adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeProposalkan pemimpin yang bertindak sebaga teladan yang kuat sebagai pengikut.

2. *Job Satisfaction* yang menginspirasi

Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat *Job Satisfaction* untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.

3. Rangsangan intelektual

Hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.

4. Pertimbangan yang diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Menurut (Rustandi, 2020) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup yaitu:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari pemimpin yang bersangkutan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan, perilaku bawahan.
4. Persyaratan tugas.
5. Kultur dan kebijakan organisasi.
6. Harapan serta perilaku rekan kerja.

2.1.3.3. Karakteristika *Transformational Leadership*

Menurut (Bass & Riggio, 2016) *Transformational Leadership* dalam teorinya dapat dilihat empat komponen inti selalu melekat, yaitu :

1. Pengaruh idealis.

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara mempengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Ada dua aspek yang dilihat untuk pengaruh ideal ini, yaitu : perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal

adalah bersedia untuk mengambil risiko dan konsisten dan tidak sewenang-wenang.

2. *Job Satisfaction* yang memberi inspirasi.

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan *Job Satisfaction* dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga pemimpin mendapatkan yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

3. Stimulasi intelektual.

Pemimpin transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru, kreativitas didorong. Tidak ada kritik public terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi.

4. Pertimbangan individual.

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas).

Menurut (Rivai, 2020) *Transformational Leadership* diyakini banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan *Job Satisfaction* para bawahannya untuk berperilaku seperti yang diinginkan. *Transformational Leadership*, terdapat tiga cara sebagai berikut:

1. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting dari hasil dan usaha.
2. Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan bersama.
3. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.
4. Pemahaman akan pentingnya hasil usaha harus diterapkan kepada para karyawan.

2.1.3.4. Indikator *Transformational Leadership*

Menurut (Kartono, 2019) mengungkapkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki empat indikator yaitu :

1. Karisma (*Charisma*)

Memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respect*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.

2. Inspirasional (*Inspirational*)

Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.

3. Stimulasi Intelektual (*Intelektual Stimulation*)

Menghargai ide-ide bawahan (promote intelligence), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

Memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Menurut (Handoko, 2019) indikator *Transformational Leadership* adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai karyawan mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

2.1.4. *Work Engagement*

2.1.4.1 Pengertian *Work Engagement*

Dalam bahasa Inggris, kata "*Engagement*" sendiri sering kali digunakan untuk melambangkan status ikatan pertunangan antara laki-laki dan perempuan. Namun dalam terminologi "*Work Engagement*" yang diperkenalkan oleh Gallup, engagement diartikan sebagai status "keterikatan" (dalam arti positif) seorang Karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut (Schaufeli, 2021) bahwa *Work engagement* adalah “suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. menghadapi kesulitan; dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; dan penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan”

Menurut (Robbins & Judge, 2021) menyatakan bahwa *Work Engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual terhadap kerja yang dilakukan. Selanjutnya (Bowles & Cooper, 2012) mengatakan bahwa engagement adalah hasil dari semangat yang tinggi. Lebih jauh dikatakan bahwa ketika kondisi

lingkungan dipersepsikan positif secara fisik maupun psikososial, maka karyawan akan mengalami perasaan sejahtera. Perasaan tersebut yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan

Menurut (Bakker & Albrecht, 2018) *Work Engagement* dikatakan sebagai keadaan karyawan yang secara psikologis terlibat dalam pekerjaan. Karyawan secara fisik, kognitif dan emosional terlibat dalam melakukan tugas merekamenyatakan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pendapat di atas adalah *Work Engagement* (keterikatan karyawan) adalah kondisi dimana seorang karyawan merasa memiliki ikatan yang tidak biasa dengan perusahaan tempatnya bekerja dengan begitu karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk berkontribusi demi kemajuan perusahaan tempatnya bekerja tanpa adanya paksaan dari pihak manapun

2.1.4.2. Faktor Faktor *Work Engagement*

Menurut (Bakker & Demerouti, 2008) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* (keterikatan karyawan), yakni sebagai berikut:

1. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan).

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk : mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2. *Salience of Job Resources* (Pentingnya Sebuah pekerjaan).

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. *Personal Resources* (Sumber daya pekerjaan pribadi).

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor extraversion dan conscientiousness yang lebih tinggi serta memiliki skor neuroticism yang lebih rendah.

Terdapat 7 faktor yang mendorong *Work Engagement* menurut Anitha dalam (Lina, 2019) yaitu:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan tempat kerja sebagai tempat dalam membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan dan kenyamanan saat bekerja dianggap sebagai penentu utama *Work Engagement*.

2. Kepemimpinan

Pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan seluruh sumber daya sebagai penggerak organisasi dan mengapresiasi usaha karyawan sebagai peran utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan

3. Tim dan hubungan rekan kerja

Keterikatan dengan perusahaan bisa didapat dengan memiliki hubungan baik, mendapat dukungan dan motivasi dari rekan kerja yang membuat karyawan untuk lebih terikat dengan perusahaan

4. Pelatihan dan pengembangan diri

Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di dalam organisasi dengan memberikan jenjang karir, penghargaan dan pelatihan oleh perusahaan dapat menentukan *Work Engagement* terhadap perusahaan

5. Kompensasi

Kompensasi keuangan dan non-keuangan yang dapat diberikan karyawan seperti gaji, pengakuan dan penghargaan dari perusahaan yang membuat karyawan ingin terlibat dalam perusahaan.

6. Kebijakan organisasi

Peraturan yang diterapkan organisasi seperti kerja yang fleksibel dan membebaskan karyawan berekspresi untuk membantu sebagai penyeimbang kehidupan karyawan

7. Kesejahteraan Kerja

Kenyamanan yang diberikan saat bekerja, dan pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan akan membuat karyawan lebih terlibat lagi dalam perusahaan

2.1.4.3. Aspek Aspek *Work Engagement*

Menurut (Kahn, 1990) *Work Engagement* meliputi tiga aspek yaitu :

1. *Physically Engage*

Physically Engage Merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti buruh bangunan yang melakukan kegiatan kerja setiap hari.

2. *Emotionally Engage*

Emotionally Engage Merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan emosional antara sesama rekan kerja dalam suatu team.

3. *Cognitively Engage Cognitively engage*

Merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, rapat dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Menurut (Lockwood, 2007) bahwa ada 3 aspek *Work Engagement* yaitu:

1. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
2. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain
3. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan

2.1.4.4. Indikator *Work Engagement*

Menurut (Schermerhon, 2019) pada badan peneliti kenexa telah berpengalaman dalam melakukan riset dalam bidang SDM, dan pada pendekatan yang digunakan oleh kenexa untuk mengukur *Work Engagement (Work Engagement)* yaitu menggunakan kombinasi 4 elemen individu dengan bobot yang sama yaitu,

1. *Pride* (kebanggaan)

Pride atau kebanggaan adalah perasaan positif yang timbul dari pencapaian, keberhasilan, atau kualitas yang dirasa berharga, baik terhadap diri sendiri maupun kelompok atau sesuatu yang terkait. Dalam konteks pribadi, kebanggaan sering muncul dari pencapaian tujuan atau pengakuan atas usaha dan kerja keras. Dalam konteks sosial atau kolektif, kebanggaan bisa

dirasakan terhadap keluarga, kelompok kerja, organisasi, atau bangsa, yang dipandang memiliki kualitas atau prestasi yang layak dihargai.

2. *Satisfaction* (kepuasan)

Satisfaction atau kepuasan adalah perasaan atau kondisi emosional yang muncul ketika seseorang merasa bahwa harapan, kebutuhan, atau keinginannya telah terpenuhi. Kepuasan biasanya terkait dengan perasaan nyaman, senang, atau bahagia setelah mencapai suatu tujuan, mendapatkan hasil yang diinginkan, atau mengalami sesuatu yang sesuai dengan harapan.

3. *Advocacy* (dukungan)

Advocacy atau dukungan adalah tindakan atau usaha aktif untuk mempromosikan, membela, atau mendukung suatu ide, kebijakan, individu, kelompok, atau tujuan tertentu. Dukungan ini sering dilakukan dengan cara mengedukasi, mempengaruhi, atau memperjuangkan perubahan baik melalui komunikasi langsung, kampanye, atau kegiatan advokasi lainnya.

4. *Commitment* (komitmen)

Commitment atau komitmen adalah kesediaan dan tekad seseorang untuk bertanggung jawab, setia, dan konsisten dalam menjalankan tugas, janji, atau tanggung jawab yang telah diambil. Komitmen mencerminkan tingkat keterlibatan dan kesungguhan seseorang terhadap suatu tujuan, hubungan, pekerjaan, atau organisasi.

Menurut (Schaufeli & Bakker 2013) mengatakan bahwa *Work Engagement* dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. *Vigor* (Semangat)

Semangat atau *Vigor* merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan kekuatan mental yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi atau Pengabdian adalah suatu kondisi di mana perwakilan diasosiasikan dengan pekerjaannya yang digambarkan dengan munculnya sensasi signifikansi dan energi tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan *Job Satisfaction*, kesulitan dan kebanggaan pada diri mereka sendiri.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Absorption atau penghayatan adalah keadaan di mana perwakilan merasa benar-benar fokus, bahagia dan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga mereka sering merasa sulit untuk menjauh dari pekerjaan mereka

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Employee Performance*

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik, menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang ada, maka akan terjadi peningkatan kinerja yang baik pula (Siswadi & Lestari, 2020).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan *Job Satisfaction* kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain itu kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Seorang pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar dan mampu menunjukkan jalan yang baik atau benar, namun dapat pula dituntut untuk mengepalai suatu pekerjaan atau kegiatan. *Employee Performance* tidak hanya dilihat dari keterampilan saja namun dilihat juga dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya (Sukoco et al, 2020).

Transformational Leadership adalah kemampuan individu untuk me~~me~~*Job Satisfaction* dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi & Tareq, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Gultom & Arif, 2017), (Nasution & Hadi, 2021), (Parlindungan et al, 2021), yang meyakini bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance*

2.2.2 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Work Engagement yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya ber*Work Engagement* baik. Untuk memelihara dan meningkatkan *Work Engagement* yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. *Work Engagement* yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan ke*Work Engagementan* adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Ke*Work Engagementan* merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik *Work Engagement*, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa *Work Engagement* yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati & Nugrohoseno, 2019), dan (Anugrahito & Muafi, 2020) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

2.2.3 Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Job Satisfaction*

Definisi kepemimpinan menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk me*Job Satisfaction* dan mempengaruhi orang lain,

sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Nasution, 2018)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahagia et al, 2018) (Cahyani, 2022), (Gede & Piartini, 2018), dan (Khair, 2019) menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Kerja.

2.2.4 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Job Satisfaction*

Menurut (Siswadi, 2017) Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata *Work Engagement*, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal *Work Engagement* itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya *Work Engagement* yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Job Satisfaction adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Jufrizen, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bahagia & Putri, 2021) (Mirawati et al, 2022), (Jufrizen & Sitorus, 2021), dan (Rizal & Radiman, 2019), yang

menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

2.2.5 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Job Satisfaction mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor *Job Satisfaction* karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, *Job Satisfaction*, dan masalah – masalah lainnya. *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila *Job Satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi *Job Satisfaction* pada diri karyawan. Dengan demikian *Job Satisfaction* dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. *Job Satisfaction* dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Silviani & Pangestu, 2019), (Sari, 2018), (T. S. Siagian & Khair, 2018), (Arda, 2017), (Harahap & Tirtayasa, 2020), dan (Yusnandar & Muslih, 2021) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*

2.2.6 Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening

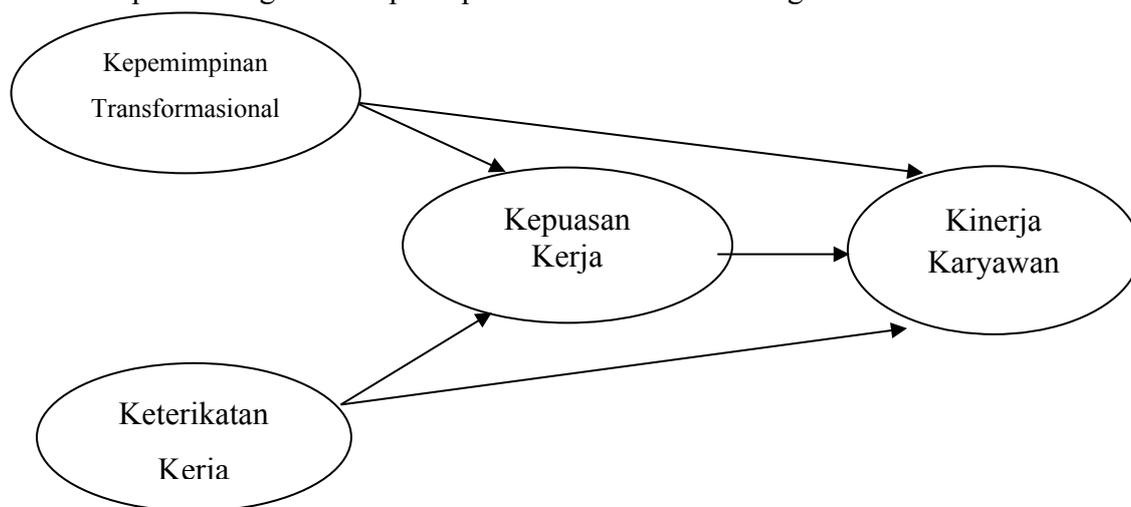
Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan *Employee Performance* dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen & Lubis, 2020)

2.2.7 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening

Menurut (Wijaya & Laily, 2021) *Work Engagement* adalah perilaku individu yang sesuai dengan aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh *Work Engagement* karyawan, dan *Work Engagement* karyawan pasti membutuhkan *Job Satisfaction*.

Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkatnya rasa *Work engagement* pada perusahaan. *Work engagement* yang tinggi mampu membuat karyawan lebih terikat secara psikologis yang pada ujungnya karyawan akan termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusiasme tinggi dan bersemangat dalam bekerja (Tyas & Rizki, 2022)

Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
2. *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
3. *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
4. *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.

5. *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
6. *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
7. *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017)

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tugas pokok	2
2	Pengetahuan	2
3	Tugas yang kaitan	2
4	Kesulitan kerja	2
5	Langkah-langkah perbaikan	2

Sumber : (Siagian, 2016)

3.2.2 Variabel *Job Satisfaction* (Z)

Job Satisfaction adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.2 Indikator *Job Satisfaction*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan	2
2	Upah	2
3	Promosi	2
4	Pengawas	2
5	Rekan Kerja	2

Sumber : (Robbins & Judge, 2021)

3.2.3 Variable Bebas *Transformational Leadership* (X1)

Transformational Leadership adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang yang menciptakan *Job Satisfaction* dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut (Mutholib & Ammy, 2021)

Tabel 3.3.

Indikator *Transformational Leadership*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Karisma (<i>Charisma</i>)	2
2	Inspirasional (<i>Inspirasioni</i>)	2
3	Stimulasi Intelektual (<i>Intelektual Stimulation</i>)	2
4	Perhatian Individu (<i>Individualized Consideration</i>)	2

Sumber : (Kartono, 2019)

3.2.4 Variable Bebas *Work Engagement* (X2)

Work Engagement yaitu keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individual terhadap kerja yang dilakukan (Robbins & Judge, 2021)

Tabel 3.4.

Indikator *Work Engagement*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Pride</i> (Kebanggaan)	2
2	<i>Satisfaction</i> (Kepuasan)	2
3	<i>Advocacy</i> (Dukungan)	2
4	<i>Commitment</i> (Komitmen)	2

Sumber : (Schermerhon, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Bank Konvensional Di Kota Medan,.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan bulan Oktober 2024

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2023																											
		Mei				Juni				Juli				Agustus				Septem				Oktober							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian		■	■																									
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■																					
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■															
5	Seminar Proposal																												
6	Revisi Proposal																												
7	Penyusunan Proposal																												
8	Bimbingan Proposal																												
9	Sidang Meja Hijau																												

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pada Bank Konvensional Di Kota Medan, Sumatera Utara. yang jumlahnya tidak diketahui.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Karena pada penelitian ini populasi anggota

tidak diketahui jumlahnya antara sampel diperhitungkan dengan menggunakan rumus Lemeshow (Sugiyono, 2019), sebagai berikut :

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 P \times Q}{L^2}$$

Keterangan

n = sampel

Z_α = Nilai standar dan distribusi sesuai nilai α=5% = 1,96

P = *Prevalensi Outcome*, karena data belum didapat, dipakai 50 %

Q = 1-P

L = Tingkat Ketelitian 10 %

Berdasarkan rumus, maka :

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(0,1)^2}$$

$$n = 96,04$$

Maka diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden, dan digenapkan menjadi 100 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. *Quesioner*

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Bank Konvensional Di Kota Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model (PLSSEM)* yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana 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 oleh 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.

Menurut (Hair Jr et al, 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan

dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa 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. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, , nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk

dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted* (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten

berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai Rsquare, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01. Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *Employee Performance* (Y), 10 pernyataan untuk *Job Satisfaction* (Z), 8 pernyataan untuk *Transformational Leadership* (X1), dan 8 pernyataan untuk *Work Engagement*(X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 100 orang responden karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	42	42 %
2	Perempuan	58	58 %
TOTAL		100	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 (42 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 58 (58%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan Karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2. Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	D3	19	19 %
2	S1	67	67 %
3	S2	14	14 %
TOTAL		100	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang tamatan D3 sebanyak 19 orang (19%), tamatan S1 sebanyak 67 orang (67%) dan tamatan S2 sebanyak 14 orang (14%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan Strata 1 Karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 - 30 Tahun	32	32 %
2	31 - 40 Tahun	29	29 %
3	41 - 50 Tahun	21	21 %
3	51 - 60 Tahun	18	18 %
TOTAL		100	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 32 orang (32%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 29 orang (29%), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 21 orang (21%). berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 18 orang (18%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas

responden adalah yang berumur rentang waktu 21 sampai 30 tahun Karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4. Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	63	63 %
2	11 – 20 Tahun	24	40 %
3	> 20 Tahun	13	13 %
TOTAL		100	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang bekerja < 10 tahun sebanyak 63 orang (63%), bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 24 orang (24%), dan bekerja > 20 tahun yaitu sebanyak 13 orang (13%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Karyawan yang lama bekerja kurang dari 10 tahun Karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu *Employee Performance* (Y), *Job Satisfaction* (Z), *Transformational Leadership* (X1) dan *Work Engagement* (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel *Employee Performance* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Employee Performance* sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel *Employee Performance* (Y)

No	Jawaban <i>Employee Performance</i> (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	53	53,0	36	36,0	8	8,0	2	2,0	1	1,0	100	100
2	57	57,0	32	32,0	9	9,0	2	2,0	0	0,0	100	100
3	54	54,0	34	34,0	11	11,0	1	1,0	0	0,0	100	100
4	53	53,0	27	27,0	14	14,0	6	6,0	0	0,0	100	100
5	45	45,0	37	37,0	16	16,0	2	2,0	0	0,0	100	100
6	47	47,0	35	35,0	16	16,0	1	1,0	1	1,0	100	100
7	50	50,0	27	27,0	19	19,0	3	3,0	1	1,0	100	100
8	48	48,0	34	34,0	18	18,0	0	0,0	0	0,0	100	100
9	57	57,0	34	34,0	9	9,0	0	0,0	0	0,0	100	100
10	45	45,0	37	37,0	18	18,0	0	0,0	0	0,0	100	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Employee Performance* adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (53%).
2. Jawaban responden Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan saya dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (57%).
3. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (54%).
4. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ilmu yang saya dapatkan selama ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (53%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (45%).

6. Jawaban responden Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (47%).
7. Jawaban responden Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (50%).
8. Jawaban responden Saya selalu bertanya kepada pimpinan jika ada permasalahan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (48%).
9. Jawaban responden Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (57%).
10. Jawaban responden Saya melakukan inisiatif sendiri jika ada permasalahan di pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (45%).

4.1.3.2 Variabel *Job Satisfaction* (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Job Satisfaction* sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel *Job Satisfaction* (Z)

No	Jawaban Job Satisfaction (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	44,0	24	24,0	27	27,0	5	5,0	0	0,0	100	100
2	47	47,0	35	35,0	17	17,0	1	1,0	0	0,0	100	100
3	50	50,0	31	31,0	14	14,0	5	5,0	0	0,0	100	100
4	50	50,0	30	30,0	17	17,0	3	3,0	0	0,0	100	100
5	50	50,0	30	30,0	19	19,0	1	1,0	0	0,0	100	100
6	56	56,0	24	24,0	18	18,0	2	2,0	0	0,0	100	100
7	47	47,0	28	28,0	23	23,0	2	2,0	0	0,0	100	100
8	46	46,0	29	29,0	18	18,0	7	7,0	0	0,0	100	100
9	51	51,0	31	31,0	14	14,0	4	4,0	0	0,0	100	100
10	46	46,0	28	28,0	18	18,0	7	7,0	1	1,0	100	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Job Satisfaction* adalah:

1. Jawaban responden, Saya puas dengan keadaan pekerjaan saya sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (44%)
2. Jawaban responden, Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (47%)
3. Jawaban responden, Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (50%).
4. Jawaban responden, Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (50%)

5. Jawaban responden, Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (50%)
6. Jawaban responden, Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (56%)
7. Jawaban responden, Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (47%)
8. Jawaban responden, Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (46%).
9. Jawaban responden, Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (51%)
10. Jawaban responden, Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membedakan seseorang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (46%).

4.1.3.3 Variabel *Transformational Leadership* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Transformational Leadership* sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel *Transformational Leadership* (X1)

No	Jawaban Transformational Leadership (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	46,0	31	31,0	19	19,0	4	4,0	0	0,0	100	100
2	52	52,0	29	29,0	16	16,0	3	3,0	0	0,0	100	100
3	51	51,0	28	28,0	18	18,0	3	3,0	0	0,0	100	100
4	50	50,0	28	28,0	17	17,0	5	5,0	0	0,0	100	100
5	49	49,0	26	26,0	24	24,0	1	1,0	0	0,0	100	100
6	49	49,0	29	29,0	20	20,0	2	2,0	0	0,0	100	100
7	46	46,0	28	28,0	21	21,0	5	5,0	0	0,0	100	100
8	43	43,0	34	34,0	18	18,0	5	5,0	0	0,0	100	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Transformational Leadership* adalah:

1. Jawaban responden Pemimpin selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (46%).
2. Jawaban responden Saya memiliki pemimpin yang mampu berkreasi dengan ide yang cemerlang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (52%).
3. Jawaban responden Pemimpin memiliki ide dan gagasan dalam memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (51%).
4. Jawaban responden Saya selalu mendapatkan inspirasi dari pemimpin saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (50%).

5. Jawaban responden Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi kepada para karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (49%).
6. Jawaban responden Saya bekerja dengan pemimpin yang cerdas setiap harinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (49%).
7. Jawaban responden Pemimpin selalu menyikapi permasalahan dengan sikap yang dewasa, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (46%).
8. Jawaban responden Pemimpin saya selalu perhatian setiap harinya kepada semua karyawan tanpa membeda beda kan orang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (43%).

4.1.3.4 Variabel *Work Engagement* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Work Engagement* sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel *Work Engagement* (X2)

No	Jawaban Work Engagement (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	38,0	44	44,0	15	15,0	3	3,0	0	0,0	100	100
2	48	48,0	33	33,0	14	14,0	3	3,0	2	2,0	100	100
3	50	50,0	30	30,0	16	16,0	4	4,0	0	0,0	100	100
4	52	52,0	28	28,0	15	15,0	4	4,0	0	0,0	100	100
5	53	53,0	26	26,0	18	18,0	3	3,0	0	0,0	100	100
6	49	49,0	30	30,0	18	18,0	3	3,0	0	0,0	100	100
7	52	52,0	33	33,0	13	13,0	2	2,0	0	0,0	100	100
8	48	48,0	31	31,0	18	18,0	3	3,0	0	0,0	100	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Work Engagement* adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (44%).
2. Jawaban responden Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (48%).
3. Jawaban responden Saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik dengan adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (50%).
4. Jawaban responden Saya tidak mudah menyerah meskipun ada halangan dan kesulitan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (52%).
5. Jawaban responden Saya bangga dengan pekerjaan saya di kantor karena memang sudah sesuai dengan pendidikan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (53%).
6. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (49%).
7. Jawaban responden Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (52%)
8. Jawaban responden Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (48%).

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al, 2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1. Transformational Leadership	X2. Work Engagement	Y. Employee Performance	Z. Job Satisfaction
X1.1	0,851			
X1.2	0,773			
X1.3	0,799			
X1.4	0,864			
X1.5	0,898			
X1.6	0,825			
X1.7	0,873			
X1.8	0,853			
X2.1		0,756		
X2.2		0,787		
X2.3		0,798		
X2.4		0,839		
X2.5		0,949		
X2.6		0,932		
X2.7		0,922		
X2.8		0,918		
Y.1			0,836	
Y.10			0,867	
Y.2			0,898	
Y.3			0,909	
Y.4			0,793	
Y.5			0,777	
Y.6			0,806	
Y.7			0,709	
Y.8			0,883	
Y.9			0,904	
Z.1				0,725

Z.10				0,780
Z.2				0,880
Z.3				0,774
Z.4				0,869
Z.5				0,894
Z.6				0,893
Z.7				0,867
Z.8				0,820
Z.9				0,839

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel *Transformational Leadership* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Transformational Leadership* dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel *Work Engagement* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Work Engagement* dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel *Employee Performance* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Employee Performance* dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel *Job Satisfaction* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Job Satisfaction* dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al, 2017)

Tabel 4.10
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Transformational Leadership	0,941	0,944	0,951	0,711
X2. Work Engagement	0,951	0,961	0,960	0,749
Y. Employee Performance	0,953	0,955	0,960	0,707
Z. Job Satisfaction	0,951	0,954	0,958	0,699

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. *Transformational Leadership* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,951 > 0,600$ maka variabel *Transformational Leadership* adalah reliabel
2. *Work Engagement* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,960 > 0,600$ maka variabel *Work Engagement* adalah reliabel
3. *Employee Performance* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,960 > 0,600$ maka variabel *Employee Performance* adalah reliabel
4. *Job Satisfaction* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,958 > 0,600$ maka variabel *Job Satisfaction* (Z) adalah reliabel.

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al, 2017).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1. Transformational Leadership	X2. Work Engagement	Y. Employee Performance	Z. Job Satisfaction
X1. Transformational Leadership				
X2. Work Engagement	0,408			
Y. Employee Performance	0,557	0,581		
Z. Job Satisfaction	0,519	0,637	0,648	

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel *Transformational Leadership* dengan *Work Engagement* sebesar $0,408 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). *Transformational Leadership* dengan *Employee Performance* sebesar $0,557 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Transformational Leadership* dengan *Job Satisfaction* sebesar $0,519 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Transformational Leadership* dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Work Engagement* dengan *Employee Performance* sebesar $0,581 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Work Engagement* dengan *Job Satisfaction* sebesar $0,637 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Work Engagement* dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Employee Performance* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar $0,648 < 0,900$,

dengan demikian seluruh nilai korelasi *Employee Performance* dinyatakan valid.

4.1.4.4. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al, 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Employee Performance	0,486	0,470
Z. Job Satisfaction	0,456	0,445

Sumber : SEM PLS (2024)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar 0,486 artinya besaran pengaruh 48,6%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang sedang. Kemudian, hasil pengaruh *Transformational Leadership* dan *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar 0,456 artinya besaran pengaruh 45,6 % hal ini berarti menunjukkan PLS yang sedang.

4.1.4.5. F Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai F-Square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali et al, 2015).

Tabel 4.13
F Square

	X1. Transformational Leadership	X2. Work Engagement	Y. Employee Performance	Z. Job Satisfaction
X1. Transformational Leadership			0,108	0,141
X2. Work Engagement			0,070	0,392
Y. Employee Performance				
Z. Job Satisfaction			0,117	

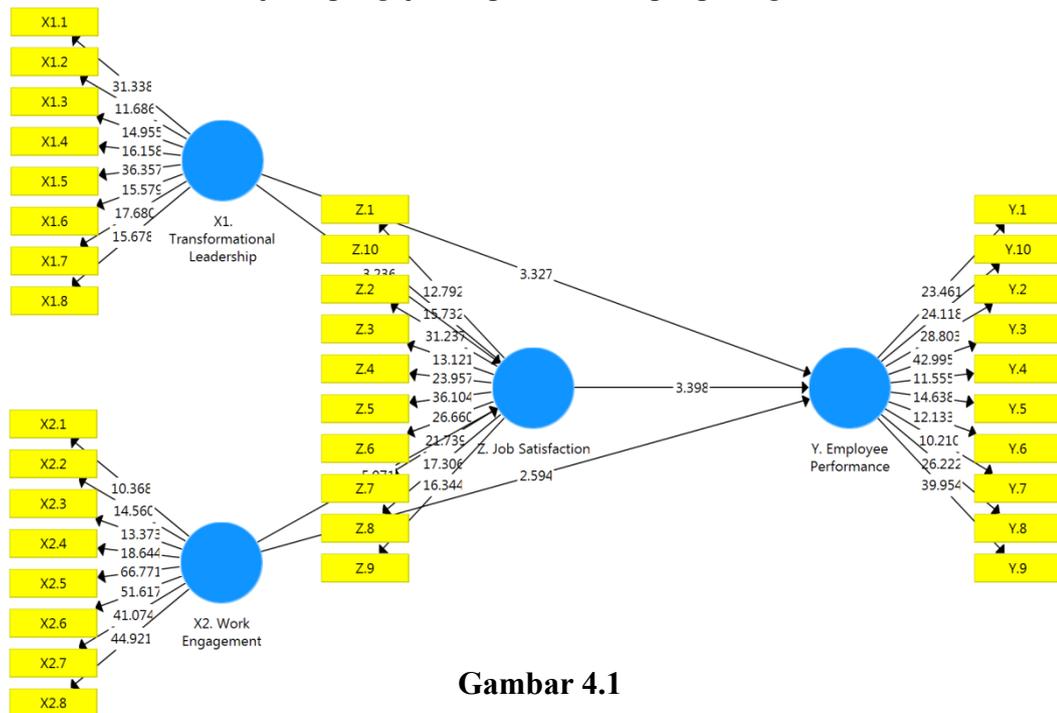
Sumber : SEM PLS (2024)

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut :

1. *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour* memiliki nilai F-Square=0,108 maka memiliki efek yang lemah.
2. *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour* memiliki nilai F-Square=0,070 maka memiliki efek yang lemah.
3. *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour* memiliki nilai F-Square=0,117 maka memiliki efek yang besar.
4. *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai F-Square=0,141 maka memiliki efek yang besar.
5. *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai F-Square=0,392 maka memiliki efek yang lemah.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1

Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al, 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Transformational Leadership -> Y. Employee Performance	0,273	0,271	0,082	3,327	0,001
X1. Transformational Leadership -> Z. Job Satisfaction	0,300	0,293	0,093	3,236	0,001
X2. Work Engagement -> Y. Employee Performance	0,243	0,239	0,094	2,594	0,010
X2. Work Engagement -> Z. Job Satisfaction	0,501	0,507	0,084	5,971	0,000
Z. Job Satisfaction -> Y. Employee Performance	0,333	0,342	0,098	3,398	0,001

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,273 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*
2. Pengaruh langsung *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,300 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

3. Pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap variabel *Employee Performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,243 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,010 maka $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.
4. Pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,501 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*
5. Pengaruh langsung *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,333 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al, 2017).

Tabel 4.15

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Transformational Leadership -> Z. Job Satisfaction -> Y. Employee Performance	0,100	0,101	0,045	2,204	0,028
X2. Work Engagement -> Z. Job Satisfaction -> Y. Employee Performance	0,167	0,176	0,065	2,549	0,011

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,100 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,028 maka $0,028 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Transformational Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung *Work Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,167 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,011 maka $0,011 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Employee Performance*.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,273 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang baik, menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang ada, maka akan terjadi peningkatan kinerja yang baik pula (Siswadi & Lestari, 2020).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan *Job Satisfaction* kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain itu kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Seorang pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar dan mampu menunjukkan jalan yang baik atau benar, namun dapat pula dituntut untuk mengepalai suatu pekerjaan atau kegiatan. *Employee Performance* tidak hanya dilihat dari

keterampilan saja namun dilihat juga dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya (Sukoco et al, 2020).

Transformational Leadership adalah kemampuan individu untuk meJob *Satisfaction* dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Orabi & Tareq, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gultom & Arif, 2017), (Nasution & Hadi, 2021), (Parlindungan et al, 2021), yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance*

4.2.2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,300 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan.

Work Engagement yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya ber*Work Engagement* baik. Untuk memelihara dan meningkatkan *Work Engagement* yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor

mempengaruhinya. *Work Engagement* yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja

Menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan ke*Work Engagementan* adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Ke*Work Engagementan* merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik *Work Engagement*, semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa *Work Engagement* yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati & Nugrohoseno, 2019), dan (Anugrahito & Muafi, 2020) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

4.2.3. Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,243 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,010 maka $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan.

Definisi kepemimpinan menunjukkan bahwa proses ini melibatkan kemampuan individu untuk me*Job Satisfaction* dan mempengaruhi orang lain, sementara definisi dasar kepemimpinan secara konsisten telah digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kepemimpinan, para ahli telah mengembangkan dasar-

dasar teori kepemimpinan dalam praktek seperti Sifat, perilaku, situasional, transaksional dan transformasi (Nasution, 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahagia et al, 2018) (Cahyani, 2022), (Gede & Piartini, 2018), dan (Khair, 2019) menyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* Kerja

4.2.4. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,501 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan.

Menurut (Siswadi, 2017) Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata *Work Engagement*, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal *Work Engagement* itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya *Work Engagement* yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Job Satisfaction adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Jufrizen, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahagia & Putri, 2021) (Mirawati et al, 2022), (Jufrizen & Sitorus, 2021), dan (Rizal & Radiman, 2019), yang menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*

4.2.5 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,333 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan.

Job Satisfaction mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor *Job Satisfaction* karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, *Job Satisfaction*, dan masalah – masalah lainnya. *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila *Job Satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi *Job Satisfaction* pada diri karyawan. Dengan demikian *Job Satisfaction* dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. *Job Satisfaction* dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Silviani & Pangestu, 2019), (Sari, 2018), (T. S. Siagian & Khair, 2018), (Arda, 2017), (Harahap & Tirtayasa, 2020), dan (Yusnandar & Muslih, 2021) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*

4.2.6 Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,100 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,028 maka $0,028 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening pada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan *Employee Performance* dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen & Lubis, 2020)

4.2.7 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,167(positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,011 maka $0,011 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening pada karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan.

Menurut (Wijaya & Laily, 2021) *Work Engagement* adalah perilaku individu yang sesuai dengan aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh *Work Engagement* karyawan, dan *Work Engagement* karyawan pasti membutuhkan *Job Satisfaction*.

Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkatnya rasa *Work engagement* pada perusahaan. *Work engagement* yang tinggi mampu membuat karyawan lebih terikat secara psikologis yang pada ujungnya karyawan akan termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusiasme tinggi dan bersemangat dalam bekerja (Tyas & Rizki, 2022).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
2. *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
3. *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
4. *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
5. *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
6. *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dimediasi *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.
7. *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dimediasi *Job Satisfaction* pada Bank Konvensional Di Kota Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Bank Konvensional Di Kota Medan agar lebih meningkatkan *Employee Performance* yang baik dengan menerapkan pengawasan yang baik
2. Pemimpin Bank Konvensional Di Kota Medan agar lebih mendekatkan diri kepada karyawan sehingga terjalin hubungan yang harmonis
3. Karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan agar mampu mengatur keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.
4. Para karyawan Bank Konvensional Di Kota Medan agar bisa lebih memahami Bank Konvensional Di Kota Medan secara detail sehingga lebih terikat dengan perusahaan.
5. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi *Employee Performance*, *Transformational Leadership*, *Work Engagement* dan *Job Satisfaction*.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuisioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar mau mengisi kuisioner nya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada factor *Employee Performance*, *Job Satisfaction*, *Transformational Leadership* dan *Work Engagement*
3. Responden terkadang belum memahami pengertian tentang *Employee Performance* dan *Transformational Leadership* secara umum sehingga peneliti menjelaskan terlebih dahulu sebelum menjelaskan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Afriyani, M., & Azhar, M. E. (2021). Factors Affecting Employee Job Satisfaction At the Representative Office of the Population Agency National Family Planning (BKKBN). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 1(2), 155–168.
- Anugrahito, D., & Muafi, M. (2020). Pengaruh Proactive Personality, Core Self-Evaluation Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagement. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(3), 229–243.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 1–8.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021a). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMi (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(1), 182–191.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021b). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Sintesa Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 759–768.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards A Model Of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Bowles, D., & Cooper, C. L. (2012). *The High Engagement Work Culture: Balancing Me And We*. Springer.
- Cahyani, M. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 26–32.

- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(2018), 1107–1134.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Ghozali, Imam, & Latan Hengky. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2014). Peran Kepemimpinan Otentik Terhadap Work Engagement Dosen Dengan Efikasi Diri Sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(3), 167–179.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus

Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers).

Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage: Hr's Strategic Role. *HR Magazine*, 52(3), 1–11.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647–659.

Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.

Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.

Mutholib, M., & Ammy, B. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja , Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara The Influence of Work Rotation , Quality Of Worklife and Transformational Leadership Style on Emp. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 198–208.

Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences*

Management and Business (NCMAB), 425–439.

Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory And Practice*. Sage publications.

Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1)*, 1–9.

Purcell, J. (2015). Strategy and Human Resource Management. *INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW*, November. <https://doi.org/10.1108/00251740310479368>

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2)*, 213–223.

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 117–128.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Rudianto, R. (2018). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.

Rustandi, R. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan Pendekatan Bakat Situasional*. Armico.

Rynes, S. L., Colbert, A. E., & Brown, K. G. (2002). Hr Professionals ' Beliefs About Effective Human Resource Practices : Correspondence Between Research And Practice. *Human Resource Management, 41(2)*, 149–174. <https://doi.org/10.1002/hrm.10029>

Sari, D. P. (2018). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek, 7(1)*, 9–18.

Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology, 12(1)*, 1–10.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2020). De Psychologie Van Arbeid En Gezondheid: Verleden, Heden En Toekomst. *Researchgate, 1(1)*, 1–24.

- Schermerhon. (2019). *Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Silviani, A., & Pangestu, E. R. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pantura MA Sentot Patrol Indramayu*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2020). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 227–237.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Tyas, A. A. W. P., & Rizki, I. L. (2022). Dampak Work Engagement Melalui Motivasi Kerja Dilihat Dari Lingkungan Kerja Dan Teamwork. *Forum Ilmiah*, 18(4), 85–93.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Edisi 4). Bumi aksara.

- Wibowo, W. (2019). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widyawati, J. R. (2021). Pengaruh Faktor Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT. PLN UIT JBTB UPT Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 154–166.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Winata, E. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Inna Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 23–27.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK
ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI
JOB SATISFACTION PADA BANK KONVENSIONAL DI KOTA MEDAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Karyawan Bank Konvensional di Kota Medan

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Pramudini Dwi Jenefil (2005160184) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Pramudini Dwi Jenefil

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut 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

No. Responden : ..

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun 20 Tahun

1. EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tugas pokok						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan saya dengan baik					
Pengetahuan						
3	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ilmu yang saya dapatkan selama ini					
Tugas yang kaitan						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
6	Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan saya					
Kesulitan kerja						
7	Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
8	Saya selalu bertanya kepada pimpinan jika ada permasalahan pekerjaan saya					
Langkah-langkah perbaikan						
9	Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan					
10	Saya melakukan inisiatif sendiri jika ada permasalahan di pekerjaan saya					

2. JOB SATISFACTION (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya puas dengan keadaan pekerjaan saya sendiri					
2	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.					
Upah						
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
Promosi						
5	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
6	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan					
Pengawasan Kerja						
7	Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					
8	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
Rekan Kerja						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
10	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					

3. TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Karisma (Charisma)						
1	Pemimpin selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari					
2	Saya memiliki pemimpin yang mampu berkreasi dengan ide yang cemerlang					
Inspirasional (Inspirasioni)						
3	Pemimpin memiliki ide dan gagasan dalam memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi					
4	Saya selalu mendapatkan inspirasi dari pemimpin saya					
Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation)						
5	Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi kepada para karyawan					
6	Saya bekerja dengan pemimpin yang cerdas setiap harinya					
Perhatian Individu (Individualized Consideration)						
7	Pemimpin selalu menyikapi permasalahan dengan sikap yang dewasa					
8	Pemimpin saya selalu perhatian setiap harinya kepada semua karyawan tanpa membeda beda kan orang					

4. WORK ENGAGEMENT (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Pride (kebanggaan)</i>						
1	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan.					
2	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya					
<i>Dedication (dedikasi)</i>						
3	Saya sangat antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya tidak mudah menyerah meskipun ada halangan dan kesulitan dalam bekerja					
<i>Advocacy (dukungan)</i>						
5	Saya bangga dengan pekerjaan saya di kantor karena memang sudah sesuai dengan pendidikan saya.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
<i>Commitment (komitmen)</i>						
7	Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan.					
8	Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan					

A41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
A42	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
A43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A45	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
A46	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
A47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A48	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
A49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A51	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
A52	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
A53	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
A54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A55	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	46
A56	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	41
A57	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
A58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
A61	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A64	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A65	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
A66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A67	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	46
A68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A69	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A70	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	44
A71	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
A72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A73	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	44
A74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A75	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
A76	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	40
A77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A78	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
A79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A80	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
A81	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
A82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A83	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	44

A84	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	37
A85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A90	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
A91	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A92	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
A93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TOTAL
A01	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
A02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
A03	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	41
A04	3	5	4	5	5	3	4	3	3	4	40
A05	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
A06	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	41
A07	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
A08	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	47
A09	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
A10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	50
A11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	37
A12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
A13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
A15	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
A16	3	5	5	5	5	4	5	3	5	3	49
A17	3	4	5	4	5	4	5	2	5	2	42
A18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45
A19	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	39
A20	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	34
A21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
A22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A23	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	40

A24	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	47
A25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
A26	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	37
A27	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	33
A28	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	38
A29	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	43
A30	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	50
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A32	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	45
A33	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	26
A34	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
A35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	49
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
A38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
A39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A41	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	49
A42	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	42
A43	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	40
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
A46	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	33
A47	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	40
A48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
A51	4	4	2	5	4	4	3	4	3	4	41
A52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	47
A53	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	43
A54	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	50
A55	3	4	2	5	4	5	5	5	5	5	46
A56	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	41
A57	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	44
A58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A60	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
A61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
A66	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	50

A67	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	46
A68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
A71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A72	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	30
A73	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	44
A74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A75	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	36
A76	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	40
A77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A78	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	45
A79	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	30
A80	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	48
A81	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	48
A82	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
A83	5	3	4	4	3	4	3	5	5	5	44
A84	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	37
A85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A88	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	30
A89	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	50
A90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
A93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
A94	4	3	2	3	3	5	5	2	2	2	40
A95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
A96	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	50
A97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	4	5	5	46
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A03	3	3	3	3	3	3	3	3	41
A04	3	3	3	3	5	4	5	4	40

A91	3	3	3	3	3	3	3	3	49
A92	4	4	3	3	3	4	4	4	48
A93	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A94	5	5	5	5	5	3	3	3	40
A95	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A96	4	4	4	4	4	4	4	4	50
A97	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A98	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A99	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A100	5	5	5	5	5	5	5	5	50

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
A01	5	5	4	5	4	4	4	4	46
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A03	3	4	4	4	3	4	3	4	41
A04	4	4	3	4	4	4	4	4	40
A05	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A06	3	5	4	4	3	3	4	3	41
A07	4	5	5	4	5	4	4	5	50
A08	4	5	5	5	5	4	5	5	47
A09	5	4	5	5	5	5	5	4	49
A10	5	5	5	5	5	5	5	4	50
A11	2	2	2	2	2	2	2	2	37
A12	4	4	5	4	4	4	4	4	50
A13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A14	3	3	3	3	3	3	3	3	31
A15	3	3	3	3	3	3	3	3	29
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	49
A17	5	5	5	5	5	5	5	5	42
A18	5	4	4	3	3	3	4	3	45
A19	4	4	4	3	4	4	5	4	39
A20	3	4	4	4	3	3	2	3	34
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	30
A22	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A24	3	4	4	3	4	4	4	4	47
A25	4	4	5	5	5	5	5	5	47
A26	3	2	4	4	5	5	4	5	37
A27	2	4	4	2	3	3	4	3	33
A28	4	4	4	2	4	4	3	4	38

A29	5	4	4	4	4	4	4	4	43
A30	5	5	5	5	5	5	5	4	50
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A32	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A33	4	4	4	3	4	4	4	4	26
A34	3	3	3	3	3	3	3	3	43
A35	3	1	5	5	3	3	3	3	49
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A37	4	4	4	4	4	4	4	4	38
A38	3	3	3	3	3	3	3	3	32
A39	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A40	5	5	5	4	4	4	5	4	40
A41	4	1	4	4	4	4	4	4	49
A42	5	3	4	6	5	5	4	5	42
A43	2	5	5	5	5	5	5	5	40
A44	4	4	5	5	5	5	4	5	49
A45	4	4	4	4	4	4	4	4	43
A46	4	4	4	4	2	2	4	2	33
A47	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A48	4	4	2	4	4	4	4	4	40
A49	3	3	3	3	3	3	3	3	49
A50	5	5	5	5	5	5	5	5	30
A51	4	3	4	4	4	4	4	4	41
A52	5	5	5	5	5	5	5	4	47
A53	5	5	5	5	5	5	5	5	43
A54	4	5	5	5	3	3	5	3	50
A55	4	4	5	5	5	5	5	5	46
A56	5	5	2	5	5	5	4	5	41
A57	5	5	5	5	5	5	5	5	44
A58	4	5	5	5	5	5	5	5	50
A59	4	5	5	5	5	5	5	5	49
A60	4	5	4	4	4	4	4	4	41
A61	4	4	5	5	5	5	5	5	48
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A63	4	3	3	3	3	3	3	3	30
A64	4	5	5	5	5	5	5	5	49
A65	3	3	3	3	3	3	3	3	41
A66	4	5	5	5	5	5	5	5	50
A67	4	3	4	4	4	4	4	4	46
A68	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A69	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A70	4	5	5	5	5	4	5	5	44
A71	5	5	5	5	5	4	5	5	48

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: 3895/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/1/2024

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

Medan, 5/1/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Pramudini Dwi Jenefil
NPM : 2005160184
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

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

- Identifikasi Masalah : 1. Apakah kerja sama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara.
2. Seberapa besar Pengaruh kompensasi dan motivasi Terhadap pegawai Badan perencanaan pembangunan Daerah Sumatera Utara.
3. Apakah Emotional Intelligence dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara

Rencana Judul

- : 1. 1. Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara.
2. 2. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara.
3. 3. Pengaruh Emotional Intelligence Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara.

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara (Bappeda).

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

Hormat Saya

Pemohon



(Pramudini Dwi Jenefil)



**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

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

Halaman ke 1 dari 2 halaman

Nomor Agenda: 3895/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/1/2024

Nama Mahasiswa : Pramudini Dwi Jenefil

NPM : 2005160184

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

Tanggal Pengajuan Judul : 5/1/2024

Muslih, SE, M.Si  13/1/2024

Nama Dosen Pembimbing :

Judul Disetujui**): Pengaruh Transformational Leadership, Work Engagement Terhadap Employee Performance dimediasi Job Satisfaction Pada Bank Konvensional Di Kota Medan

Medan,

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing




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

(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

Halaman ke 2 dari 2 halaman



UMSU
 Urgent | Cerdas | Berprestasi

MARILISTEMBUKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN HIMPUNAN PESAL MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 81/SK-BAN-PT/Akred/PT/2021/15
 Pusat Administrasi: Jalan Muhtar Basri No. 3 Medan 20220 Telp. (061) 6022400 - 60224567 Fax. (061) 6025474 - 6031603
<http://feb.umau.ac.id> feb.umau.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1776 / TGS / H.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 : 25 Oktober 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Pramudini Dwi Jenefil
 N P M : 2005160184
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Manajemen
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Transformational Leadership, work Engagement terhadap Employee Performance dimediasi Job satisfaction Pada Bank Konvensional Di Kota Medan

Dosen Pembimbing : Muslih, SE., M.Si.

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 : 05 Juli 2025
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 28 Dzulhijjah 1445 H
 05 Juli 2024 M



Dekan

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

Tembusan :
 1. Peninggal.





UMSU
UNIVERSITAS MUHARRARA
SAMPURA LUMAJANG

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, ... 5 H
..... 20 M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : P R A M U D I N I O W I J E M E P I L

NPM : 2 0 0 5 1 6 0 1 8 4

Tempat.Tgl. Lahir : M E D A N , 2 4 S E P T E M B E R
2 0 0 2

Program Studi : Akuntansi/
Manajemen

Alamat Mahasiswa : D L . P U S A K A D U S U N X V I
P S R . X I T E M B U N G

Tempat Penelitian : B A N K K O N V E N S I O N A L
D I K O T A M E D A N

Alamat Penelitian :

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

Wassalam
Pemohon


(RASMAM SARIFFUDIN, HPSIBVAK) SE. M.Si


(PRAMUDINI OWI JEMERY)



Nomor : 1776 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
 Lampiran :
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 28 Dzulhijjah 1445 H
 05 Juli 2024 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Bank Konvensional Kota Medan
 Kota Medan Sumatera Utara
 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 : Pramudini Dwi Jenefil
 Npm : 2005160184
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Transformational Leadership, work Engagement terhadap Employee Performance dimediasi Job satisfaction Pada Bank Konvensional Di Kota 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. Peninggal



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

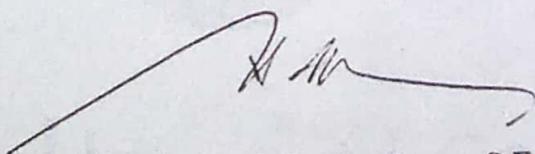
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

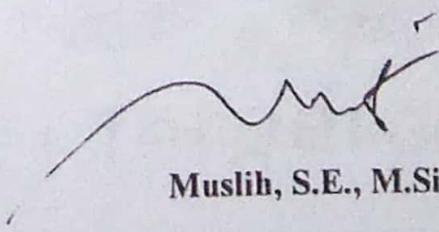
Nama Mahasiswa : Pramudini Dwi Jenefi
NPM : 2005160184
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Transformational Leadership, work Engagement terhadap Employee Performance dimediasi Job satisfaction Pada Bank Konvensional di Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar Belakang	2/7.24	A
Bab 2	Tambah Teori / rumal	3/7.24	A
Bab 3	Instruktur Penelitian.	5/7.24	A
Daftar Pustaka	Canti Menderey	5/7.24	A
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Perbaiki Data MPLS	8/7.24	A
Persetujuan Seminar Proposal	Ah Unsh Lemir proposal	9/7.24	A

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


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


Muslih, S.E., M.Si

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 18 Juli 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Pramudini Dwi Jenefil
N .P.M. : 2005160184
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 September 2002
Alamat Rumah : Jl. Pusaka Dusun XVI
Judul Proposal : Pengaruh Transformational Leadership, work Engagement terhadap Employee Performance dimediasi Job satisfaction Pada Bank Konvensional Di Kota Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul <i>judul: pengaruh RiFA</i>
Bab I
Bab II <i>kitab: Dage Umpu</i>
Bab III <i>paralel: dan Saungal</i>
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Kamis, 18 Juli 2024*

TIM SEMINAR

Ketua



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

Pembimbing



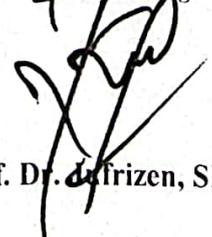
Muslih S.E., M.Si

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 *Kamis*, 18 Juli 2024 menerangkan bahwa:

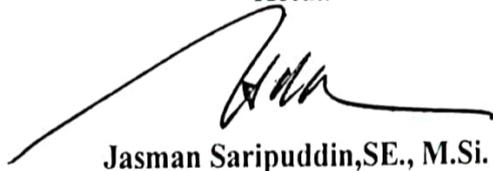
Nama : Pramudini Dwi Jenefil
N.P.M. : 2005160184
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 24 September 2002
Alamat Rumah : Jl. Pusaka Dusun XVI
Judul Proposal : Pengaruh Transformational Leadership, work Engagement terhadap Employee Performance dimediasi Job satisfaction Pada Bank Konvensional Di Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Muslih S.E., M.Si*

Medan, Kamis, 18 Juli 2024

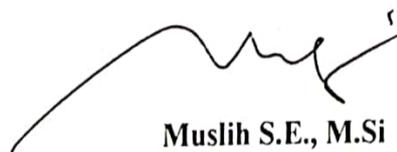
TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



Muslih S.E., M.Si

Setretaris



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

Pembanding



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

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



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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Pramudini Dwi Jenefil
NPM : 2005160184
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 24 September 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : JL. PUSAKA DUSUN XVI
No HP/WA : 087845980191
Email : pramudinidwijenefil2409@gmail.com
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Jejang Ibsi Sikumbang
Nama Ibu : Erni Piliang
Alamat : JL. PUSAKA DUSUN XVI

Pendidikan

SD : Negeri 106163 (2008 - 2014)
SMP : SMP Cerdas Murni (2014 - 2017)
SMA : SMA Telkom 2 Medan (2017 - 2020)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2020 - 2024)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan dengan sepenuhnya.

Medan, September 2024

Penulis



Pramudini Dwi Jenefil