

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN *AUTHENTIC LEADERSHIP*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PT. Seowon Manufacturing Indonesia)
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar S1 dalam Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh

NUR AZIZATURRAHMA

NPM: 1851040293

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2022 M**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN *AUTHENTIC LEADERSHIP*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PT. Seowon Manufacturing Indonesia)
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelara S1 dalam Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh

**NUR AZIZATURRAHMA
NPM. 1851040293**

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I : Dr. Budimansyah, S.Th.I, M.Kom.I

Pembimbing II : Vicky F. Sanjaya, M.Sc

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2022**

ABSTRAK

Data kinerja, kehadiran dan keterlambatan karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia dari bulan Juni hingga Agustus 2022 yaitu menunjukkan bahwa karyawan masih rendah dalam mentaati peraturan dan masih banyaknya jumlah kemangkiran dan keterlambatan. Permasalahan yang dikaji dalam penulisan ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Seowon Manufacturing Indonesia? (2) Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Seowon Manufacturing Indonesia? (3) Bagaimana pandangan ekonomi Islam mengenai kinerja karyawan pada PT. Seowon Manufacturing Indonesia?

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia. Sampel yang digunakan sebanyak 64 orang diambil dengan cara *Random sampling* dengan teknik *Slovin sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana yang diolah menggunakan SmartPLS 3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seowon Manufacturing Indonesia, *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seowon Manufacturing Indonesia. Pandangan Islam mengenai kinerja karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia sudah menjalankan dengan syariat Islam.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Authentic Leadership, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Performance data, attendance and tardiness of employees of PT. Seowon Manufacturing Indonesia from June to August 2022, which shows that employees are still low in complying with regulations and there are still many absences and tardiness. The problems studied in this paper are (1) Is there a positive and significant influence between employee engagement on employee performance at PT. Seowon Manufacturing Indonesia? (2) Is there a positive and significant influence between authentic leadership on employee performance at PT. Seowon Manufacturing Indonesia? (3) What is the view of Islamic economics regarding the performance of employees at PT. Seowon Manufacturing Indonesia?

This study uses a quantitative approach method. The data used is primary data by distributing questionnaires to employees of PT. Seowon Manufacturing Indonesia. The sample used was 64 people taken by random sampling with slovin sampling technique. The data analysis used was a simple linear regression analysis which was processed using SmartPLS 3.

The results of this study indicate that the employee engagement variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Seowon Manufacturing Indonesia, authentic leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT. Seowon Manufacturing Indonesia. Islamic views regarding the performance of employees of PT. Seowon Manufacturing Indonesia has implemented Islamic law.

Keywords: Employee Engagement, Authentic Leadership, Employee Performance



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

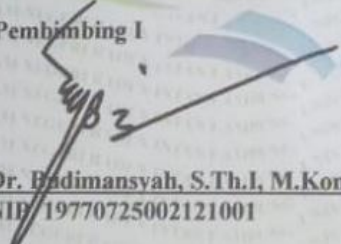
PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Seowon Manufacturing Indonesia) Dalam Perspektif Ekonomi Islam
Nama : Nur Azizaturrahma
NPM : 1851040293
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

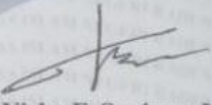
MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islam UIN Raden Intan Lampung

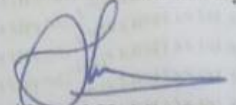
Pembimbing I


Dr. Badimansyah, S.Th.I, M.Kom .I
NIP. 19770725002121001

Pembimbing II


Vicky F. Sanjava, M.Sc
NIP. 199411122019031009

Ketua Jurusan
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Ahmad Habibi, S.E. M.E
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Lethel II, Endro Sarasono Sukarame Bandar Lampung Telp. (0711) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *"Pengaruh Employee Engagement Dan Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (PT Seowon Manufacturing Indonesia) Dalam Perspektif Ekonomi Islam"* disusun oleh Nur Azizaturrahma, NPM : 1851040293, program studi Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal Rabu/14 Desember 2022

Tim Penguji

Ketua : Dr. Asriani, S.H.M.H.

Sekretaris : Nur Wahyu Ningsih, S.E., M.S.Ak., Akt.

Penguji I : Adib Fachri, M.E.Sy

Penguji II : Dr. Budimansyah, S.Th.I, M.KOMI

Penguji III : Vicky F. Sanjaya, M.Sc

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A.
NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS.At-Taubah:105)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT karena rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orangtuaku Bapak Musa Tatah dan Ibu Khoirina yang ku sayangi, kuhormati, dan kucintai. Terimakasih karena tiada henti memberikan dukungan cinta kasih sayangnya dengan sepenuh hati merawat, membesarkan dan selalu mendoakanku agar senantiasa dalam jalan-Nya. Terimakasih juga kepada kakakku Khoirunnisa Awaliyah dan Muhammad Luthfi, terimakasih semangatnya, terimakasih doa dan dukungannya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nur Azizaturrahma dilahirkan di Lampung Timur pada tanggal 01 Juni 2000. Merupakan anak ke-3 dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Musa Tatah dan Ibu Khoirina. Penulis menempuh pendidikan formal yang dimulai jenjang Sekolah Dasar di SDN 01 Batu Badak. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 01 Marga Sekampung. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan SMA Negeri 05 Bandar Lampung. Pada tahun 2018 juga penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh *akhlakul kharimah* bagi seluruh muslim penjuru dunia.

Terwujudnya skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Seowon Manufacturing Indonesia) Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk dan masukan secara langsung maupun tidak langsung, terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Namun inilah terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Wan Jamaluddin PhD selaku rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M, Akt, C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I, II, dan III.

3. Ahmad Habibie, S.E, M.E selaku ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.
4. Dr. Budimansyah, S.Th.I, M.Kom.I dan Vicky F Sanjaya, M.Sc selaku pembimbing I dan II yang telah dengan sabar dan penuh perhatian meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat dan bantuannya dengan sangat baik kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staf Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
6. Seluruh Staf Administrasi dan perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuannya kepada penulis.
7. Keluargaku tersayang. Terimakasih karena selalu mendoakanku, memotivasiku, memberi semangat yang sangat berarti bagiku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabatku dan seluruh teman-teman MBS E angkatan 2018. Terimakasih atas segala bentuk bantuan, semangat dan motivasinya selama ini. Semoga kita menjadi alumni yang bermanfaat.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan semangat kepada penulis, semoga kita semua dapat menjadi orang bermanfaat. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 19 November 2022
Penulis

Nur Azizaturrahma
NPM. 1851040293

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
H. Sistematika Penulisan.....	18

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS..... 20

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	20
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani	23
4. Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Islam	24
B. <i>Employee Engagement</i>	27
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	27
2. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat <i>Employee Engagement</i>	29

3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	30
4.	Indikator <i>Employee Engagement</i>	31
5.	Pandangan Islam Tentang <i>Employee Engagement</i>	32
C.	<i>Authentic Leadership</i>	34
1.	Pengertian <i>Authentic Leadership</i>	34
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Authentic Leadership</i>	35
3.	Karakteristik <i>Authentic Leadership</i>	36
4.	Komponen Pengembangan <i>Authentic Leadership</i>	38
5.	Indikator <i>Authentic Leadership</i>	42
D.	Kinerja Karyawan	44
1.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	44
2.	Karakteristik Kinerja Karyawan	44
3.	Penilaian Kinerja	45
4.	Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	46
5.	Indikator Kinerja Karyawan	47
6.	Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam	49
E.	Teori Islam <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	50
F.	Teori Islam <i>Authentic Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan	51
G.	Kerangka Pemikiran.....	52
H.	Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN		54
A.	Waktu dan Tempat Penelitian	54
B.	Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian.....	54
C.	Data dan Sumber Data	54
1.	Data Primer	54
2.	Data Sekunder	55
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	55
1.	Populasi	55
2.	Sampel.....	55

E. Teknik Pengambilan Sampel.....	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Definisi Operasionalisasi Variabel.....	57
1. Variabel Bebas (<i>Independent</i>).....	57
2. Variabel Terikat (<i>Dependent</i>).....	59
H. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
1. Uji Validitas.....	59
2. Uji Reliabilitas.....	60
I. Uji Hipotesis.....	60
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	61
A. Hasil Penelitian.....	61
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
2. Analisis dan Diskusi.....	61
a. Deskripsi Responden.....	63
b. Deskripsi Jawaban Responden.....	64
c. Uji Instrumen.....	67
1) Uji Validitas.....	67
2) Uji Reliabilitas.....	68
d. Uji Hipotesis.....	69
B. Pembahasan.....	71
BAB V Penutup.....	76
A. Simpulan.....	76
B. Rekomendasi.....	76
DAFTAR RUJUKAN.....	77
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Kinerja, Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia Periode Juni-Agustus 2022	6
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3. Skala Likert.....	57
Tabel 4. Definisi Operasional Variabel.....	58
Tabel 5. Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 6. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 7. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 8. Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Employee Engagement</i> (X1)	65
Tabel 9. Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Authentic Leadership</i>	65
Tabel 10. Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 11. Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 13. Total Effect	69
Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	52
Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Kuisisioner	61

DAFTAR LAMPIRAN

I. Kuisisioner Penelitian	85
II. Deskripsi Responden	90
III. Hasil Uji Validitas	93
IV. Hasil Uji Reliabilitas.....	94
V. Total Effect	94
VI. Hasil Koefisien Determinasi	94
VII. Dokumentasi	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami isi skripsi ini, maka perlu adanya uraian tentang judul yang ingin diajukan. Dengan penegasan untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna yang ada didalam skripsi ini, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok masalah yang akan dibahas.

Adapun judul dalam penelitian ini adalah “**Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Seowon Manufacturing Indonesia).**”

1. **Pengaruh** adalah merupakan sesuatu daya yang bisa membentuk atau merubah sesuatu yang lain, yang membentuk suatu watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹
2. ***Employee Engagement*** atau salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.²
3. ***Authentic Leadership*** merupakan inti dari kepemimpinan efektif yang diperlukan untuk membangun kepercayaan yang memiliki peran positif, menerapkan prinsip kejujuran, integritas, dan standar etika yang tinggi dalam meningkatkan hubungan pemimpin dan karyawan.³

¹ Anang Sugeng Cahyono, “Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia,” *Introduction to High Performance Computing for Scientists and Engineers*, 2021, 194–210, <https://doi.org/10.1201/ebk1439811924-14>.

² Yudi Muliawan, Badia Perizade, and Afriyadi Cahyadi, “Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* 1, no. 2 (2017): 69–78.

³ Masduki Asbari and Dewiana Novitasari, “Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Mentalitas Siap Berubah Dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu,” *Business Management Journal* 17, no. 1 (2021): 73, <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i1.2239>.

4. Kinerja Karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.⁴

Dengan demikian, yang dimaksud penulis dari judul diatas adalah bagaimana pengaruh *employee engagement* dan *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan di PT. Seowon Manufacturing Indonesia.

B. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu aset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manusia menjadi aset yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa sehingga diperlukan *treatment* khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan.⁵

Umum diketahui untuk dapat terus bertahan serta sukses dalam bidang bisnis sekarang ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang bersikap aktif dan juga inisiatif dalam menjalankan tugasnya. Berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dipengaruhi oleh pekerja di perusahaan tersebut, sumber daya manusia adalah aset utama untuk sebuah perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus bisa mengajak karyawan yang dimiliki untuk lebih berperan aktif dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Karyawan yang berkualitas dilihat dari hasil kerjanya di perusahaan.⁶

Dessler menyatakan, kinerja karyawan ialah pencapaian nyata dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dapat

⁴ Donny Domingo Saragi, Donny Domingo Saragi, and Puput Sekar Sari, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 1845 (2021): 55–79.

⁵ Muliawan, Perizade, and Afriyadi Cahyadi, "Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang." 69.

⁶ Ibid. 69.

dicapai dari karyawan tersebut.⁷ Menurut Mahmudi semangat, dan fasilitas yang disediakan perusahaan, *partner* atau rekan kerja, serta komitmen mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan.⁸

Salah satu komponen penting dalam meningkatnya suatu perusahaan adalah keterikatan. Suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya haruslah membentuk suatu hubungan positif antara perusahaan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan perlu membangun hubungan yang positif dengan karyawannya sehingga berpengaruh pada kinerjanya. Salah satu faktor dari *human capital* yakni *employee engagement* dapat membantu perusahaan berkembang pesat dan berjalan dengan baik. Di dalam dunia bisnis *employee engagement* menjadi suatu prioritas karena dengan adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan maka dapat memicu karyawan dalam berkinerja dan berinovasi dengan lebih baik. Tingkat komitmen dan keterikatan seorang karyawan di sebuah perusahaan adalah gambaran sederhana dari arti *employee engagement*. Seorang karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaannya, karyawan tersebut akan mengingat dan menyadari tanggung jawab beban kerja yang diberikan dan juga mempengaruhi serta memotivasi rekan-rekan karyawan lainnya agar selalu berusaha meraih keberhasilan di dalam perusahaan.⁹

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan otentik (*authentic leadership*) mengacu pada gaya kepemimpinan dimana pemimpin menunjukkan kepada orang lain keinginan yang asli dan jujur untuk memahami kepemimpinan mereka agar bisa melayani orang lain dengan lebih efektif.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi

⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9th ed. (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2004). 45.

⁸ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, 2nd ed. (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015). 15.

⁹ *Ibid.* 15.

dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno, faktor kepemimpinan dalam sebuah organisasi memegang peran penting, karena merkalah yang akan menggerakkan dan mengarahkan untuk mencapai tujuan organisasi pemimpin akan berhasil melakukan komunikasi kepada bawahannya apabila mengenal karakteristik bawahannya dengan baik. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Seorang pemimpin harus mampu memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang pemimpin atau manajer harus menerapkan kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi.¹⁰

Authentic leadership menurut Walumbwa merupakan kepemilikan pengalaman pribadi seseorang mencakup pikiran, emosi, kebutuhan dan preferensi atau kepercayaan pikiran, proses yang ditangkap oleh perintah untuk mengenal diri sendiri dan berperilaku sesuai dengan diri sendiri.¹¹

Kemudian Gardner mendefinisikan pemimpin autentik sebagai proses psikologi positif dalam konteks organisasi yang berkembang. Menghasilkan kesadaran diri dan perilaku positif yang diatur oleh pemimpin dan kolega mendorong pengembangan diri yang positif. Pemimpin autentik dapat diartikan sebagai keadaan pikiran dan perilaku positif seorang pemimpin yang

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018). 16.

¹¹ Fred O. Walumbwa et al., "Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure," *Journal of Management* 34, no. 1 (2008): 89–126, <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>.

mendorong pengembangan positif baik bagi dirinya maupun koleganya.¹²

Sedangkan menurut Walumbwa, *authentic leadership* telah didefinisikan sebagai pola perilaku yang mempromosikan kesadaran diri, perspektif moral yang diinternalisasikan, proses yang seimbang dan transparansi relasional dalam kepemimpinan.¹³

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *authentic leadership* dapat diartikan sebagai keadaan pikiran positif maupun perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mengetahui bagaimana dia berpikir maupun berperilaku berdasarkan pada nilai dan keyakinan yang dimilikinya.

Dalam sebuah penelitian diperlukan dimensi atau pengukuran yang dapat diamati. Walumbwa dkk., menyebutkan terdapat empat dimensi dalam *authentic leadership* sebagai berikut: Pertama, *self-awareness*, yakni mengacu pada kesadaran pemimpin terhadap kelemahan, kekuatan, dan tujuan yang dimiliki sama baiknya sebagaimana orang lain melihat kepemimpinannya. *Self-awareness* bersumber dari internal maupun eksternal. Sumber internal terkait dengan pengetahuan pribadi pemimpin yang termasuk didalamnya seperti keyakinan, keinginan, dan perasaan. Sumber eksternal terkait dengan refleksi gambaran diri, tentang bagaimana orang memandang kepemimpinannya. Kedua, *relation transparency*, yakni melibatkan ekspresi pribadi seperti berbagai informasi secara terbuka, mengekspresikan pikiran dan perasaan yang sebenarnya. Ketiga, *balance processing*, yakni mengacu pada proses analisis pada seluruh informasi yang relevan secara objektif sebelum membuat keputusan. Pemimpin yang memiliki perilaku ini akan meminta pendapat dan pandangan orang lain yang tidak sependapat dengan mereka saat ini. Keempat, *internalized moral perspective*, yakni mengacu pada perilaku pemimpin yang berpegang teguh pada

¹² William L. Gardner et al., “‘Can You See the Real Me?’ A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development,” *Leadership Quarterly* 16, no. 3 (2005): 343–72, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003>.

¹³ Walumbwa et al., “Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure.” 38.

standar moral dan nilai internal diri pada tekanan eksternal seperti yang berasal dari rekan kerja, organisasi ataupun tekanan sosial.¹⁴

Studi terdahulu yang terkait penelitian *employee engagement* membuktikan hasil yaitu antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh secara positif serta signifikan, penelitian tersebut yang dilakukan oleh Liana Sari dkk, Muliawan dkk, Chandra, Siswono, dan Sopyan. Sedangkan terdapat penelitian yang menyatakan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang dilakukan oleh Kusumawati, Azizah dan Joushan. Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijabarkan maka dapat dilihat terdapat suatu kesenjangan hasil penelitian.

Hal ini juga didukung dengan data kinerja, kehadiran dan keterlambatan karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia dari bulan Juni hingga Agustus 2022.

Tabel 1

Data Kinerja, Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan PT.
Seowon Manufacturing Indonesia Periode Juni-Agustus 2022

No.	Bulan	Kehadiran (%)	Kinerja (%)	Keterlambatan (per Jam)	Alpha
1	Juni	84%	68%	274	43
2	Juli	87%	72%	271	0
3	Agustus	77%	73%	418	54

Sumber Data: Data Internal PT. Seowon Manufacturing Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan masih rendah dalam mentaati peraturan dan masih banyaknya jumlah kemangkiran dan keterlambatan.

Rian Nurjanah, Rofi Rofaida, dan Suryana dalam jurnal yang berjudul “Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)”, mengatakan dengan rasa keterikatan tinggi seorang karyawan tidak akan telat ketika datang bekerja, jarang meninggalkan pekerjaan atau tidak masuk tanpa alasan yang jelas,

¹⁴ Ibid. 38.

merasa menjadi bagian dari organisasi, serta selalu termotivasi dalam bekerja.¹⁵

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini Nasution; Masduki Asbari dan Dewiana Novitasari; Zaenal Abidin; dan Himamy Khalimathus Rizky menunjukkan bahwa variabel *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Purwanto; David dkk; Eliyana dkk; Khalifa Elgelal dan Noermijati; Makena; Monoyasa dkk; Putri dan Soedarsono; dan Siswatiningsih dkk yang menunjukkan bahwa *authentic leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam Islam, seseorang bekerja bukan untuk mendapat pujian atau pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang telah ia capai, namun yang dicari dalam melakukan pekerjaan adalah pengakuan dan ridha Allah SWT. Dijelaskan dalam AlQur'an Surah At-Taubah Ayat 105, sebagai berikut:
 لَهُمْ أَجْرٌ وَسَرَّاءٌ مِّمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۚ إِنَّ أَجْرَهُمْ وَرِئَاسَتَهُمْ لَعَلَّانَ ۚ أَدْوَارُهُمْ لَسَوَاءٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْعَادُونَ ۚ
 Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), —Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. (QS. At-Taubah [9]:105) Ayat diatas Allah memerintahkan seluruh umat untuk bekerja. Dan menjelaskan bahwa seseorang dalam bekerja harus dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Tidak menjadikan pekerjaan hanya sebagai beban, karena setelah bekerja keras dapat menikmati hasilnya dan bersyukur atas pemberian Allah SWT. Dalam bekerja pula seorang muslim seharusnya mengharapkan pengakuan dan ridha dari Allah SWT bukan pengakuan atau

¹⁵ Rian Nurjanah, Rofi Rofaida, and Suryana Suryana, "Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)," *Jurnal Manajemen* 20, no. 2 (2017): 310, <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>.

pujian dari manusia.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement Dan Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Seowon Manufacturing Indonesia) Dalam Perspektif Ekonomi Islam.*”**

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Agar peneliti dapat melakukan dengan baik, fokus dan sempurna, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Pembatasan masalah dapat digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar peneliti lebih terarah dan mudah dalam melakukan pembahasan sehingga tujuan dalam peneliti ini akan tercapai.

Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Gap teoritis dalam penelitian ini berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Nur Ainun Nasution; Masduki Asbari dan Dewiana Novitasari; Zaenal Abidin; Himamy Khalimathus Rizky menunjukkan bahwa variabel *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Purwanto; David dkk; Eliyana dkk; Khalifa Elgelal dan Noermijati; Makena; Monoyasa dkk; Putri dan Soedarsono; dan Siswatiningsih dkk yang menunjukkan bahwa *authentic leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Gap empiris dalam penelitian ini berasal dari penelitian Nur Aini Nasution dalam skripsinya dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Combiphar Yogyakarta” yang memiliki keterbatasan lokasi penelitian yang hanya dilakukan di kota Yogyakarta sedangkan dalam penelitian ini lokasi penelitian di kota Tangerang.

3. Gap praktis dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia masih rendah dalam mentaati peraturan dan masih banyaknya jumlah kemangkiran dan keterlambatan dari bulan Juni hingga Agustus tahun 2022.
4. Gap Islam mengenai *employee engagement* merupakan konsep MSDM yang menganut nilai-nilai Islami didalamnya. Baumruk dan Gorman menyatakan apabila karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan, maka hal ini dapat meningkatkan tiga perilaku umum yang dikenal dengan 3S, yaitu: *Say*, *Stay*, dan *Strive*. Sifat 3S menggambarkan *employee engagement* secara Islami yang sesuai dengan konsep silaturahmi. Menurut Al-Nawawi, silaturahmi merupakan melakukan perbuatan baik kepada orang-orang terdekat sesuai dengan keadaan orang yang ingin menghubungkan dan keadaan orang yang ingin dihubungkan. Berupa kebaikan dalam hal harta, memberi bantuan tenaga, mengunjungi kerabat serta memberi salam. Sehingga sebuah bentuk silaturahmi bukan hanya sekedar bertemu, berbincang, mengunjungi kerabat tetapi silaturahmi juga berupa hal-hal yang baik salah satunya seperti membantu memberikan tenaga. Secara tidak langsung, 3S (*stay*, *strive*, dan *say*) mencerminkan bentuk silaturahmi dimana para karyawan berbicara positif mengenai perusahaan kepada kerabat mereka, dan dapat diartikan hal itu adalah perilaku yang baik. Selain itu, para karyawan yang *engaged* akan memberikan waktu, usaha, dan inisiatif mereka agar tujuan perusahaan tercapai, dimana para karyawan sama saja memberikan seluruh tenaganya mereka.
5. Gap Islam mengenai *authentic leadership* ialah agama tetap menjadi fokus hidup dalam moralitas dan etika seseorang. Penekanan kepemimpinan yang otentik memiliki kaitan erat dengan kepemimpinan Islam yang memainkan peran penting dalam perkembangan dan transformasi seseorang. Sehingga komitmen perilaku kepemimpinan positif dalam budaya yang beragam yang diperlukan untuk berkelanjutan pengembangan dalam mengembangkan organisasi. Menurut Khan, pemimpin

otentik adalah percaya diri, penuh harapan, optimis, ulet, bermoral atau etis, berorientasi pada masa depan dan mengutamakan mengembangkan rekan menjadi pemimpin. Pemimpin sejati jujur pada dirinya sendiri dan perilaku yang ditunjukkan secara positif mengubah atau mengembangkan rekan menjadi pemimpin itu sendiri. Hal ini sesuai dengan hadist Riwayat Muslim yang berbunyi "*Sesungguhnya kepemimpinan merupakan sebuah amanah, di mana kelak di hari kiamat akan mengakibatkan kerugian dan penyesalan. Kecuali mereka yang melaksanakannya dengan cara baik, serta dapat menjalankan amanahnya sebagai pemimpin.*" (HR. Muslim). Hadist tersebut sesuai dengan karakteristik pemimpin yang islami sebagai pemimpin teladan yang menjadi model ideal pemimpin, Rasulullah dikaruniai empat sifat utama, yaitu: *shiddiq, amanah, tablig* dan *fathanah*. Menerapkan karakteristik yang dimiliki oleh Rasulullah SAW, otomatis kepemimpinan akan berjalan sesuai tujuan yang ingin dicapai.

6. Menurut Welbourne, *employee engagement* yang mendorong kinerja dalam sebuah perusahaan.
7. Menurut Ardhi, kepemimpinan otentik mempengaruhi kinerja serta perilaku inovatif dan kepercayaan organisasi mempengaruhi kinerja dan perilaku inovatif.

D. Rumusan Masalah

Melalui penjabaran yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang ada di dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam mengenai kinerja karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia.
3. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam mengenai kinerja karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Dengan dibuatnya penelitian ini, diharapkan memiliki kegunaan yang bermanfaat. Kegunaan-kegunaan itu adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai kontribusi dalam rangka memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi ataupun bahan diskusi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maupun masyarakat serta berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan tentang pengaruh *employee engagement* dan *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi PT. Seowon Manufacturing Indonesia

Diharapkan dapat memberikan hasil bagi PT. Seowon Manufacturing Indonesia sehingga berguna dalam memecahkan masalah-masalah tentang *employee engagement* dan *authentic leadership*.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan tentang *employee engagement* dan *authentic leadership* untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya tulis ilmiah.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Kankan Sopyan (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>) Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Budaya organisasi kuat, tingkat kepuasan kerja tinggi, tingkat keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) tinggi, tingkat kinerja karyawan tinggi, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (<i>employee engagement</i>) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ¹⁶

¹⁶ Kankan Sopyan, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 6, no. 2 (2018): 14, <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>.

2.	Astrid Yuniar Nurbaity dan Heru Sulistyo (2013)	Pendekatan <i>Engagement</i> Dalam Membangun Kinerja Pegawai	Kuantitatif	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,335. ¹⁷
3.	Joushan, Syamsun dan Kartika (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> ; Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, <i>employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ¹⁸
4.	Sim Debby Siswono (2016)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>employee engagement</i> , yaitu <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. <i>Vigor</i> memiliki

¹⁷ Astrid Yuniar Nurbaity and Heru Sulistyo, "Pendekatan Engagement Dalam Membangun Kinerja Pegawai," *Ekobis* 14 No 2, no. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (2013): 44–58.

¹⁸ Lindawati Joushan, Shindie Aulia, Syamsul, Muhammad, Kartika, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 13, no. 66 (2015): 697–703.

				pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya. ¹⁹
5.	Nova Widyastuti dan Edy Rahardja (2018)	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)	Kuantitatif	Variabel stress kerja menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. ²⁰
6.	Himamy Khali mathus Rizky (2021)	Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil analisis menemukan koefisien beta sebesar $\beta = 0.431$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>authentic leadership</i>

¹⁹ Sim Debby Siswono, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya," *Agora* 4, no. 2 (2016): 374–80.

²⁰ Nova Widyastuti and Edy Rahardja, "Analisis Pengaruh Stress (Studi Pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)," *Jurnal Manajemen Diponegoro* 7, no. 1 (2018): 1–11.

				terhadap kinerja karyawan. ²¹
7.	Masduki Asbari dan Dewiana Novitasari (2021)	Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap Mentalitas Siap Berubah Dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>authentic leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap mentalitas siap berubah dan kinerja pegawai paruh waktu. Penelitian ini menyimpulkan juga bahwa mentalitas siap berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara <i>authentic leadership</i> dan kinerja pegawai. ²²
8.	Ahmad Adriansyah (2019)	<i>Authentic Leadership</i> , Komitmen Afektif dan <i>Job Resourcefulness</i> dalam Membentuk Kreativitas dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa <i>authentic leadership</i> mempengaruhi komitmen afektif dan <i>job resourcefulness</i> pegawai. Komitmen

²¹ Himamy Khalimathus Rizky, "Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan" (Universitas Muhammadiyah Malang, 2021).

²² Asbari and Novitasari, "Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Mentalitas Siap Berubah Dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu."

		Bank Syariah di Indonesia		afektif dan <i>job resourcefulness</i> pegawai mempengaruhi kreatifitas. Kreatifitas sendiri mempengaruhi kinerja dari pegawai. Satu-satunya hipotesis yang ditolah adalah <i>authentic leadership</i> yang tidak mempengaruhi kreatifitas secara langsung. ²³
9.	Nur Ainun Nasution (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Combiphar Yoyakarta	Kuantitatif	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

²³ Ahmad Adriansyah, "Authentic Leadership, Komitmen Afektif Dan Job Resourcefulness" 8114, no. Ojk (2020): 2656–6168.

				karyawan melalui kepuasan kerja. ²⁴
10.	Vrydda Ayu Adhelia (2021)	Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri)	Kuantitatif	<i>Authentic leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Pesantren Baru Kediri. ²⁵

Sumber Data : Data diolah, 2022

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang diangkat oleh peneliti:

1. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kankan Sopyan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan” adalah tidak meneliti tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja, tidak menggunakan analisis regresi berganda serta berbeda tempat penelitian.
2. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astrid Yuniar Nurbaity dan Heru Sulistyو dengan judul “Pendekatan *Engagement* Dalam Membangun Kinerja Pegawai” adalah hanya meneliti tentang *employee engagement* dan berbeda tempat penelitian.
3. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joushan, Syamsun dan Kartika dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement*

²⁴ Nur Aini Nasution, “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Combiphar Yoyakarta” (UIN Yogyakarta, 2020).

²⁵ Vrydda Ayu Adhelia, “Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri)” (Universitas Brawijaya, 2021).

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi” adalah tidak meneliti tentang budaya organisasi, tidak menggunakan analisis regresi berganda dan berbeda tempat penelitian.

4. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sim Debby Siswono dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya” adalah hanya meneliti tentang *employee engagement*, tidak menggunakan analisis regresi berganda serta berbeda tempat penelitian.
5. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nova Widyastuti dan Edy Rahardja dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)” adalah tidak meneliti tentang stres kerja dan kompensasi, tidak menggunakan analisis regresi berganda serta berbeda tempat penelitian.
6. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Himamy Khalimathus Rizky dengan judul “Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan” adalah hanya meneliti tentang *authentic leadership*, tidak menggunakan metode regresi linier sederhana dan berbeda tempat penelitian.
7. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masduki Asbari dan Dewiana Novitasari dengan judul “Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Mentalitas Siap Berubah Dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu” adalah tidak meneliti tentang mentalitas siap berubah dan berbeda tempat penelitian.
8. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Adriansyah dengan judul “*Authentic Leadership*, Komitmen Afektif dan *Job Resourcefulness* dalam Membentuk Kreatifitas dan Kinerja Pegawai Bank Syariah di Indonesia” adalah tidak meneliti tentang

komitmen afektif dan *job resourcefulness* serta berbeda tempat penelitian.

9. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Ainun Nasution dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Combiphar Yoyakarta” adalah tidak meneliti komitmen organisasional dan kepuasan kerja serta berbeda tempat penelitian.
10. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vrydda Ayu Adhelia dengan judul “Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri)” adalah tidak meneliti kepuasan kerja, tidak menggunakan variabel intervening dan berbeda tempat penelitian.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun dengan sistematika secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN.

Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tinjauan umum tentang landasan teori yang didalamnya menjelaskan mengenai teori perilaku konsumen, *online customer review*, *online customer rating*, keputusan pembelian, dan kepercayaan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis deskriptif serta analisis data hasil penelitian, juga pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan yang menguraikan jawaban atas permasalahan pada rumusan masalah dan rekomendasi berdasarkan hasil analisis untuk pengetahuan bagi pihak yang terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri yang artinya manusia membutuhkan orang lain untuk melakukan aktivitasnya. Begitu juga didalam perusahaan maupun organisasi, disana tidak bisa bergerak sendiri tanpa ada campur tangan dari manusia. Manusia diciptakan oleh Tuhan dengan memiliki kepintaran dan kecerdasan yang sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya. Demikian juga dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda. Mengapa demikian? Karena manusia memang diciptakan berbeda.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka seluruh sumber daya manusia harus dikelola dengan dengan sebaik-baiknya yang dimulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai dengan perekrutan karyawan. Tujuan lainnya untuk memberikan kesejahteraan stakeholder, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, pendidikan, liburan, kesehatan, dan kesejahteraan lainnya.²⁶

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli telah merumuskan arti dari sumber daya manusia (SDM) yaitu sebagai berikut:

- a. Hasibuan, sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai kemampuan terpadu yang dicirikan dengan pola pikir dan daya fisik yang baik. Perilaku dan watak sumber daya manusia berasal dari lingkungannya

²⁶ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

sedangkan prestasi dan motivasi kerja berasal dari keinginan dirinya sendiri.

- b. Mathis dan Jackson, sumber daya manusia merupakan suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.²⁷
- c. Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.²⁸

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikandengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing- masing karyawan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan yaitu:²⁹

- a. Perencanaan (*planning*), perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat ukur untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

²⁷ Jackson Mathis, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006).

²⁸ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI, 2018).

²⁹ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

secara efektif.

- c. Pengarahan (*directing*), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengadaan (*procurement*), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan (*development*), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- g. Kompensasi (*compensation*), adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas minimum pemerintah.³⁰
- h. Pengintegrasian (*integration*), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang

³⁰ Ibid.

sangat penting karena dan sulit dalam sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

- i. Pemeliharaan (*maintenance*), adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
- j. Kedisiplinan, adalah fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. Pemberhentian (*separation*), adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.³¹

3. Pengertian Sumber Daya Insani

Manusia dapat diatikan sebagai makhluk yang berakal budi. Sumber daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.³²

Warther dan davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap,mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme

³¹ Ibid.

³² Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Orang* (Jakarta: Rajawali Press, 2009). h. 366.

dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperanya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.³³

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. (*Human Capita*l). Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Disini perspektif SDI sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.³⁴

Pengertian SDI (sumber daya insani) dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.³⁵

4. Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Perspektif Islam

a. Pengertian Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Islam

Sumber daya insani dalam perspektif islam yaitu ciri-ciri sumber daya insani menurut islam dan mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi

³³ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 19.

³⁴ Ibid. 19.

³⁵ Ibid. 19.

nilai ke islaman.³⁶

b. Ciri-Ciri Sumber Daya Insani Dalam Prespektif Islam

Adapun ciri emosional dan spritual sumber daya insani (SDI) bermutu adalah yang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:³⁷

1) *Amanah*

Amanah atau *amanat* merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan sehari-hari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanat atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha. Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan.

2) Menyakini Urgensi Dan Menyuru Kepada Kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar*)

Amar ma'ruf nahi munkar (*al'amru bil-ma'ruf wannahyu'anil-mun'kar*) adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat Islam hukumnya adalah wajib.

Amar ma'ruf nahi munkar dilakukan sesuai

³⁶ Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Orang*. h. 210- 215.

³⁷ Abi Abdillah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari Juz 2* (Bandung: CV Ponegoro, 2009). h. 788.

kemampuan, yaitu dengan tangan (kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah selemah-lemahnya iman seorang mukmin.

3) Berpikir Positif

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda “bisa”, maka Anda akan “bisa”. Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negatif.³⁸

4) Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain. Disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat berkerja, tetapi juga dalam

³⁸ Ibid. h. 788.

berperilaku sehari-hari.

5) Empati, Peka Terhadap Perasaan Orang Lain

Pengertian empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

6) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apa yang akan dilakukan.

7) Menghargai Orang Lain

Menghargai orang lain merupakan salah satu contoh yang signifikan, dan disukai oleh semua manusia.

8) Inisiatif Dan Kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan suatu sifat yang harus dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mengembangkan suatu pekerjaan.³⁹

B. *Employee Engagement*

1. Definisi *Employee Engagement*

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk

³⁹ Ibid. h. 788.

promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.⁴⁰ *Employee Engagement* atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu dibalik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan.⁴¹

Rika M. Yusuf, Rita N. Taroreh dan Genita G. Lumintang mengartikan *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.⁴²

Ada yang mengaitkan dengan kepuasan pelanggan, sikap positif terhadap perusahaan, komitmen terhadap perusahaan, kepuasan kerja dan juga motivasi untuk berkontribusi. Konsep *employee engagement* secara empiris dibedakan dengan konsep mengenai komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, namun memiliki kesamaan yaitu memiliki hal yang positif dalam pekerjaan.⁴³

Menurut Robbins, *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan.⁴⁴ Menurut Scieman, *Employee Engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan

⁴⁰ Muliawan, Perizade, and Afriyadi Cahyadi, "Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang." 70.

⁴¹ Agnes Handoyo and Roy Setiawan, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja KaryaHandoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8. wan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata," *Agora* 5, no. 1 (2017): 1–8. 1.

⁴² G. M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, "Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di MAnado," *Jurnal Emba* 7, no. 4 (2019): 4787–97.

⁴³ Hari Sucahyowati and Andi Hendrawan, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang," *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* 2, no. 2 (2020): 9–15, <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>.

⁴⁴ Judge Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2002). 48.

mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya.⁴⁵

Sedangkan menurut Albrecht, *Employee Engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif maupun emosional selama menunjukkan performa didalam bekerja.⁴⁶

Menurut Marciano, seseorang yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan maupun segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa ia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.⁴⁷

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterkaitan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang terbaik, yang mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan.

2. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat *Employee Engagement*

Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *employee engagement* yaitu:⁴⁸

a. *Engaged*

⁴⁵ S. Schieman and K. Van Gundy, "The Personal and Social Links Between Age and Self-Reported Empathy," *Social Psychology Quarterly* 63, no. 2 (2000): 152-74.

⁴⁶ S.L Albrecht, *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (UK: Edward Elgar Publishing Limited, 2010).4.

⁴⁷ Paul L Marciano, *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect* (Mexico: McGraw Hill, 2010). 42.

⁴⁸ Princes Grace Lewiuci and Ronny H. Mustamu, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin," *Agora* 4, no. 2 (2016): 101-7.

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

b. *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

c. *Actively Disengaged*

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.⁴⁹

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Menurut Bakker dan Demerouti dalam Anggriani, keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:⁵⁰

a. *Job Resources* (Sumber Daya Kerja)

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ L. Anggraini, E. Astuti, and A. Prasetya, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 37, no. 2 (2016): 183–91.

Job resource diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, dan sosial serta organisasi pada pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan mengorbankan psikologis yang diberikan oleh karyawan dan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

b. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Personal Resource dikaitkan dengan evaluasi diri yang positif yang berpengaruh pada ketahanan mental individu serta mengacu pada pola kecerdasan emosional individu.

c. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Job demands mempengaruhi *employee engagement* karena dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan motivasi bekerja dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.

d. *Peers* (Teman Sebaya)

Teman sebaya yang mendukung pekerjaan dapat menjadikan seseorang merasa betah dalam bekerja dan meningkatkan rasa ikhlas dalam mengerjakan pekerjaannya.⁵¹

4. Indikator *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam jurnal Anton Rustono dan Fattah Akbary, terdapat indikator *employee engagement* diantaranya yaitu:⁵²

a. *Vigor*

Vigor adalah keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang Tangguh dalam

⁵¹ Ibid.

⁵² Anton Rustono and Mm M Fattah Akbary, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung the Impact of Employee Engagement Toward Employee Performance Dana Pensiun (Dapen) Telkom," *E-Proceeding of Management 2*, no. 2 (2015): 1172–1178, <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/332>.

melakukan pekerjaan, seperti: Memiliki energi yang tinggi, Memiliki ketangguhan mental, Memberikan usaha terbaik, dan Bertahan menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Dedication adalah perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan, seperti:

- 1) Rasa antusias tinggi.
- 2) Memberikan inspirasi.
- 3) Merasa bangga.
- 4) Menyukai tantangan.

c. *Absotion*

Absotion adalah gambaran perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan, seperti:

- 1) Berkonsentrasi penuh.
- 2) Senang dilibatkan dalam pekerjaan.
- 3) Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.⁵³

Indikator *employee engagement* dalam perspektif Islam menurut Baumruk dan Gorman adalah sebagai berikut:⁵⁴

- a. *Say*: karyawan yang merasa *engaged* dengan perusahaan akan membicarakan hal positif/merekomendasikan perusahaan tempat mereka bekerja kepada rekan kerja, pelanggan, dan teman mereka.
- b. *Stay*: karyawan yang merasa *engaged* akan tetap bekerja dan setia kepada perusahaan walaupun mereka memiliki peluang bekerja di tempat lain.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Atirah Narissa, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Hotel Syariah Lembah Sarimas" (STIE Indonesia Banking School, 2018).

- c. *Strive*: karyawan yang merasa engaged akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif mereka untuk berkontribusi dengan tujuan mensukseskan perusahaan.⁵⁵

5. Pandangan Islam Tentang *Employee Engagement*

Tanpa disadari, *employee engagement* merupakan konsep manajemen sumber daya manusia yang menganut nilai-nilai Islami didalamnya. Baumruk dan Gorman menyatakan apabila karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan, maka hal ini dapat meningkatkan tiga perilaku umum yang dikenal dengan 3S, yaitu:⁵⁶

- a. *Say*: karyawan yang merasa *engaged* dengan perusahaan akan membicarakan hal positif/merekomendasikan perusahaan tempat mereka bekerja kepada rekan kerja, pelanggan, dan teman mereka.
- b. *Stay*: karyawan yang merasa engaged akan tetap bekerja dan setia kepada perusahaan walaupun mereka memiliki peluang bekerja di tempat lain.
- c. *Strive*: karyawan yang merasa engaged akan memberikan banyak waktu, usaha, dan inisiatif mereka untuk berkontribusi dengan tujuan mensukseskan perusahaan.

Sifat 3S menggambarkan *employee engagement* secara Islami yang sesuai dengan konsep silaturahmi. Menurut Al-Nawawi rahimahullah, silaturahmi merupakan melakukan perbuatan baik kepada orang-orang terdekat sesuai dengan keadaan orang yang ingin menghubungkan dan keadaan orang yang ingin dihubungkan. Berupa kebaikan dalam hal harta, memberi bantuan tenaga, mengunjungi kerabat serta memberi salam. Sehingga sebuah bentuk silaturahmi bukan hanya sekedar bertemu, berbincang, mengunjungi kerabat tetapi silaturahmi juga berupa hal-hal yang baik salah satunya seperti membantu memberikan tenaga. Secara tidak langsung, 3S (*stay, strive, dan say*) mencerminkan bentuk silaturahmi dimana para karyawan berbicara positif mengenai perusahaan

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid.

kepada kerabat mereka, dan dapat diartikan hal itu adalah perilaku yang baik. Selain itu, para karyawan yang *engaged* akan memberikan waktu, usaha, dan inisiatif mereka agar tujuan perusahaan tercapai, dimana para karyawan sama saja memberikan seluruh tenaganya mereka.⁵⁷

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Insyirah ayat 5-6 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ ٦

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. (Q.S Al-Insyirah:5-6).

Berdasarkan ayat diatas, Nabi SAW banyak sekali mengalami kesulitan dan hambatan dari orang-orang kafir, kemudian beliau mendapatkan kelapangan dan kemudahan, yaitu setelah beliau mengalami kemenangan atas mereka.

C. *Authentic Leadership*

1. **Pengertian *Authentic Leadership***

Authentic Leadership adalah bentuk dari sikap pemimpin yang memanfaatkan serta meningkatkan di dalam kinerja mental yang baik serta keadaan sikap yang baik, demi menumbuhkan pemahaman kepada diri sendiri yang lebih baik, sudut pandang sikap yang diajarkan, penggarapan sesuai dari informasi, serta hubungan yang terlihat antara pemimpin dan pegawainya, memajukan pembangunan yang positif pada diri sendiri.⁵⁸

Authentic Leadership adalah karakter moral pemimpin, kepedulian terhadap orang lain dan kesesuaian antara nilai-nilai etika dan tindakan.⁵⁹

Authentic Leadership adalah karakter non-otoriter pemimpin, pola perilaku yang etis dan transparan, yang dapat

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Walumbwa et al., "Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure." 38.

⁵⁹ Shahid, *Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis ICT (Information Communication and Technology)* (Yogyakarta: UNY Press, 2010). 55.

dilihat sebagai dasar dan inti dari semua bentuk kepemimpinan positif.⁶⁰

Authentic Leadership adalah seorang pemimpin yang memiliki kepercayaan diri, optimisme, harapan, efisiensi dan ketahanan. *Authentic Leadership* adalah nilai dan perspektif moral yang jelas, memiliki pandangan positif ke depan dan menempatkan karyawan untuk menjadi pemimpin di kepentingan yang tinggi.⁶¹

Authentic Leadership adalah gaya kepemimpinan yang mampu menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan melewati kinerja pada mental berupa *self-efficacy*, *hope* dan *optimism*. Kondisi ini disebabkan *Authentic Leadership* mampu menumbuhkan keyakinan diri dan kemampuan diri pada karyawan.⁶²

Berdasarkan uraian tersebut, maka *Authentic Leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan yang memiliki pola perilaku yang positif untuk menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan, memiliki rasa kepedulian terhadap karyawan, memiliki cara memimpin yang etis dan transparan terhadap diri sendiri maupun terhadap karyawan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Authentic Leadership*

Authentic Leadership dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor. Menurut Budiharto, *authentic leadership* dipengaruhi oleh empat hal yaitu:⁶³

⁶⁰ Walumbwa et al., "Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure." 39.

⁶¹ Dhirapat Kulophas, Auyporn Ruengtrakul, and Suwimon Wongwanich, "The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 191, no. 0 (2015): 2554–58, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.298>.

⁶² Paulo Rego, Miguel Pereira Lopes, and José Luís Nascimento, "Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital," *Journal of Industrial Engineering and Management* 9, no. 1 (2016): 129–51, <https://doi.org/10.3926/jiem.1540>.

⁶³ Sus Budiharto, "Pengembangan Kepemimpinan Otentik (Konseptualisasi, Pengukuran, Danimplementasinya Dalam Organisasi)" (Yogyakarta, 2016).

- a. Konsep Diri Yang Positif (*Positive Self Concept*) Dan Kecerdasan Emosi (*Emotional Intelligence*)

Pemimpin yang memiliki konsep diri yang positif dan kecerdasan emosi yang tinggi akan memiliki kesadaran diri yang lebih baik. Pemimpin yang lebih sadar diri akan memiliki penerimaan diri yang lebih baik, otonomi yang lebih tinggi, relasi yang lebih positif dengan orang lain, dan lebih berbahagia.

- b. Integritas (*Integrity*) Dan Orientasi Pembelajaran (*Learning Goal Orientation*)

Pemimpin dengan integritas tinggi dan lebih berorientasi belajar, akan menunjukkan pemrosesan informasi yang lebih seimbang dan tidak bias. Pemimpin yang melakukan pemrosesan tidak bias akan lebih akurat dalam menginterpretasikan tugas yang diemban, lebih baik dalam memperkirakan kemampuannya mengatasi masalah, dan menemukan situasi yang memungkinkan lebih banyak tantangan untuk belajar.

- c. Harga Diri (*Self Esteem*) Dan Evaluasi Diri (*Self Monitoring*)

Pemimpin yang tidak mudah terpengaruh oleh komentar-komentar orang lain akan lebih mudah menunjukkan perilaku yang lebih otentik.

- d. Interaksi Positif Masa Sebelumnya (*Past Positive Relationships*) Dan Perilaku Positif Masa Sebelumnya (*Past Positive Behavior*)

Pemimpin yang lebih banyak memiliki relasi positif dan berperilaku positif pada masa kanak-kanak dan remaja, akan lebih mudah berperilaku otentik.⁶⁴

3. Karakteristik *Authentic Leadership*

Shamir and Eilam dalam Avolio and Gardner mengatakan terdapat empat karakteristik pemimpin autentik sebagai berikut:⁶⁵

⁶⁴ Ibid.

- a. Pemimpin autentik merupakan diri mereka sendiri yang sebenarnya (tidak menyesuaikan diri dengan harapan orang lain).
- b. Pemimpin autentik dimotivasi oleh keyakinan pribadi, bukan untuk mendapatkan status, penghargaan atau keuntungan pribadi lainnya.
- c. Pemimpin autentik adalah asli, bukan salinan atau tiruan yang artinya mereka memimpin dari sudut pandang pribadi mereka sendiri.
- d. Tindakan pemimpin autentik didasarkan pada nilai dan keyakinan pribadi mereka.⁶⁶

Penelitian Menurut Kruse dari berbagai konsep teori, karakteristik dari pemimpin yang otentik adalah:⁶⁷

- a. *Self-aware* Dan Tulus

Pemimpin-pemimpin yang otentik adalah individu yang mengaktualisasikan dirinya dengan memiliki self-awareness (kesadaran diri). Mereka mengetahui kekuatan dan kelemahan pada diri mereka sendiri dan emosi mereka. Mereka juga tidak berperilaku berbeda di berbagai kondisi, dengan kata lain mereka menjadi diri mereka di hadapan para pengikutnya. Mereka juga tidak takut untuk terlihat lemah dengan mengakui kesalahankesalahan yang pernah dilakukan dan kegagalan yang pernah mereka lalui.

- b. *Mission Driven* Dan Fokus Pada Hasil

Mereka mampu menempatkan misi-misi untuk mencapai tujuan orang banyak atau organisasi di atas tujuan pribadi. Mereka melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai hasil bukan untuk kekuasaan, ego dan keinginan materi pribadi.

- c. Memimpin Dengan Hati, Tidak Hanya Dengan Pikiran

⁶⁵ Walumbwa et al., "Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure." 26.

⁶⁶ Ibid. 26.

⁶⁷ Winbaktianur Winbaktianur and Sutono Sutono, "Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi," *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam* 10, no. 1 (2019): 71–78, <https://doi.org/10.15548/alqalb.v10i1.830>.

Mereka tidak takut untuk menunjukkan emosi-emosi yang mereka miliki, kerentanan mereka terhadap karyawan. Namun bukan berarti mereka “lembek”, akan tetapi dapat mengkomunikasikan apa yang dirasakan dengan tata cara yang tepat beserta empati.

d. Fokus Pada Jangka Panjang

Mereka fokus untuk hasil jangka panjang, bersedia untuk membimbing setiap orang dan memelihara organisasi dengan sabar dan kerja keras karena mereka yakin dengan hasil yang akan bertahan untuk jangka waktu yang lama.⁶⁸

4. Komponen Pengembangan *Authentic Leadership*

Penelitian Avolio and Gardner merangkum komponen didalam pengembangan kepemimpinan autentik menjadi sembilan bagian yaitu sebagai berikut.⁶⁹

a. *Positive Psychology Capital*

Didefinisikan sebagai kapasitas kepercayaan diri, optimisme, harapan dan kegembiraan atas diri pribadi seorang pemimpin autentik. Psikologi positif ini diposisikan untuk meningkatkan kesadaran diri dan perilaku pengaturan diri seorang pemimpin sebagai bagian diri dan perilaku, pengaturan diri seorang pemimpin sebagai bagian dari proses pengembangan diri yang positif. Kapasitas psikologi positif yang menyatakan keterbukaan terhadap pengembangan dan perubahan dapat memiliki peran penting dalam mengembangkan individu, tim, organisasi dan komunitas.

b. *Positive Moral Perspective*

Digambarkan sebagai sebuah proses pengambilan keputusan yang etis dan transparan dimana pemimpin autentik memanfaatkan dan mengembangkan kapasitas moral, kebersihan, keberanian dan ketahanan untuk

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Walumbwa et al., “Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure.”

menangani masalah etik dan mencapai tindakan moral yang berkelanjutan.

c. *Leader Self-Awareness*

Mengacu pada proses di mana seseorang terus-menerus memahami bakat unik, kekuatan, tujuan, nilai inti, kepercayaan dan keinginannya dan termasuk di dalamnya memiliki kesadaran dasar akan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan seseorang. Terdapat empat elemen didalam *self-awareness* yaitu nilai, kognisi akan identitas, emosi dan motif atau tujuan.

d. *Leader Self-Regulation*

Merupakan proses di mana seorang pemimpin autentik menyelaraskan nilai mereka dengan niat dan tindakannya. Hal tersebut melibatkan proses di mana seseorang menetapkan standar internal (baik yang sudah ada atau yang baru dirumuskan). Menilai ketidakcocokan antara standar tersebut dengan hasil aktual atau yang diharapkan serta mengidentifikasi tindakan yang dimaksudkan untuk mendamaikan perbedaan tersebut.⁷⁰ Secara rinci, proses *self-regulation* mencapai keselarasan dan membuat dirinya autentik sehingga dapat bergabung pada dua perspektif teoritis.⁷¹

Pertama, *self determination theory* bahwa autentik dicapai melalui proses peraturan yang didorong secara internal, berlawanan dengan standar eksternal. Kedua, bahwa keasliannya melibatkan pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*). *Transparansi relasional* dan perilaku autentik.⁷²

e. *Leadership Processes/Behavior*

Terdapat dua proses di mana pemimpin autentik mempengaruhi pengikut dan perkembangannya yaitu *emotional contagion* dan *positive social exchange*. *Emotional contagion* berdasarkan pada dua teori. Pertama,

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid.

menularkan dan menciptakan spiral positif dalam pembelajaran dan transformasi organisasi. Kedua, penegasan bahwa autentik (melalui *self-awareness* dan *relational transparency*) mendorong efektif positif. Dengan demikian, emosi positif yang dialami oleh pemimpin autentik akan menyebar melalui proses penularan sosial untuk secara positif mendorong perkembangan emosional dan kognitif anggota organisasi lainnya. *Positive social exchange* menggunakan prinsip timbal balik dan kongruensi nilai untuk menjelaskan proses dimana pemimpin autentik membangun pertukaran sosial yang positif dengan para pengikutnya. Secara spesifik, ketika para pemimpin menampilkan pemrosesan informasi diri yang relevan integritas pribadi dan orientasi relasional autentik yang tidak memihak, hubungan pemimpin dengan pengikut akan ditandai oleh tingkat rasa hormat, pengaruh positif dan kepercayaan yang tinggi. Kualitas yang tinggi dan hubungan yang dekat pada gilirannya akan mendorong kongruensi nilai dan respon timbal balik yang lebih besar dalam bentuk perilaku yang sesuai dengan nilai pemimpin. Timbal balik seperti itu dikemukakan untuk menghasilkan keautentikan yang lebih besar dan kesejahteraan para pengikut.

f. *Follower Self-Awareness/Regulation*

Pada proses ini, pengikut mengembangkan kejelasan lebih besar tentang nilai, identitas dan emosinya yang pada gilirannya bergerak menuju proses internalisasi regulasi. Pemrosesan informasi yangimbang dan hubungan yang transparan antara pemimpin dan koleganya serta perilaku autentik. Mereka berusaha untuk mengetahui dan menerima dirinya serta mengatur perilakunya untuk mencapai tujuan yang sebagian darinya merupakan hasil kongruen dari pemimpin.

g. *Follower Development*

Salah satu premis utama dari pengembangan kepemimpinan autentik ialah baik pemimpin maupun pengikut berkembang dari waktu ke waktu karena

hubungan keduanya menjadi lebih autentik. Pengikut mengetahui siapa dirinya, mereka pada gilirannya akan lebih transparan kepada pemimpin yang pada gilirannya akan mendapatkan keuntungan dalam hal perkembangan diri mereka sendiri.⁷³

h. *Organisational Context*

Terdapat empat dimensi penting dari konteks organisasi yang memoderasi hubungan antara kepemimpinan autentik dengan kinerja dan secara langsung dapat berkontribusi pada kesadaran pemimpin dan pengikut yaitu ketidak pastian, inklusif, etika dan orientasi kekuatan yang berbasis iklim/budaya.⁷⁴

- i. Penyediaan lingkungan dengan akses keterbukaan terhadap informasi, sumber daya, dukungan dan kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk dipelajari dan dikembangkan akan memberdayakan dan memungkinkan para pemimpin dan koleganya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa agar para pemimpin dan pengikut menjadi efektif, para pemimpin harus mempromosikan iklim organisasi yang inklusif yang memungkinkan diri mereka dan pengikut terus belajar dan bertumbuh. Konteks ini sebagian dipengaruhi oleh ketidak pastian yang mencirikan konteks lingkungan yang lebih luas sebagai premis utama.

j. *Variable And Sustained Performance Beyond Expectations*

Sebuah perusahaan dikatakan memiliki keunggulan kompetitif berkelanjutan saat menerapkan strategi menciptakan nilai yang tidak sama dengan yang diterapkan oleh pesaing dan ketika perusahaan lain tidak dapat meniru manfaat dari strategi tersebut. Variabel

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Ibid.

mengacu kepada nilai keaslian dan etika yang digunakan untuk mencapai kinerja pertumbuhan yang berkelanjutan bahkan pengorbanan pada kinerja yang lebih cepat atau keuntungan finansial. Kinerja berkelanjutan didefinisikan mencakup pengambilan modal finansial, manusia, sosial dan psikologis.⁷⁵

5. Indikator *Authentic Leadership*

Menurut Winbaktianur dan Sutono, terdapat empat indikator *authentic leadership*, yaitu:⁷⁶

a. *Self-Awareness*

Self-awareness menunjukkan pemahaman yang tepat tentang kekuatan, kelemahan dan proses indera seseorang. Pemimpin yang memiliki *self awareness* akan mengetahui nilai-nilai yang dimiliki bawahan, mengetahui pentingnya perjuangan dan saling menghargai. *Self-awareness* juga diperlukan untuk mengembangkan komponen-komponen kepemimpinan otentik, menambah wawasan ke dalam diri melalui paparan kepada bawahan dan menyadari dampak pemimpin terhadap bawahan.

b. *Internalized Moral Perspective*

Internalized moral perspective mengacu pada tindakan sesuai dengan standar moral seseorang dan perilaku yang diatur sendiri. Pemimpin yang memiliki *internalized moral perspective* akan memiliki sikap yang etis. Pemimpin juga mengetahui hal-hal yang benar untuk mendorong bawahan untuk melakukan hal-hal yang benar juga. *Internalized moral perspective* juga merupakan cara dalam mengambil keputusan yang etis yang dilakukan oleh pemimpin sehingga pemimpin mempunyai sikap yang etis juga.

c. *Relational Transparency*

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Winbaktianur and Sutono, "Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi."

Relational transparency berarti menunjukkan jati diri seseorang dengan cara berbagi informasi dan menampilkan emosinya. Pemimpin yang memiliki *relational transparency* akan memiliki sikap jujur dan lugas dalam berurusan dengan bawahan, memiliki cara berpimpin yang transparan dan pemimpin dapat menempatkan dirinya sesuai dengan kondisi dan keadaan. Bersikap jujur pada nilai-nilai dan mengekspresikannya merupakan hal yang sangat penting bagi pemimpin yang memiliki dimensi ini. Pemimpin juga terbuka tentang pikiran dan perasaan untuk melibatkan bawahan untuk berbagi informasi.⁷⁷

d. *Balance Processing*

Balance processing menggambarkan proses menganalisis informasi secara objektif sebelum membuat keputusan. Pemimpin yang memiliki *balance processing* sebelum mengambil keputusan akan mengumpulkan pendapat-pendapat yang bertentangan dan mempertimbangkan semua pendapat-pendapat tersebut. Pemimpin tidak memiliki sikap yang impulsif atau tidak sembunyi sembunyi, rencana yang dipikirkan oleh pemimpin akan didiskusikan bersama dengan bawahan. Dengan memiliki sikap tersebut dapat menginspirasi bawahan menjadi pribadi yang aktif dalam mempertanyakan suatu masalah.⁷⁸

Indikator kepemimpinan otentik (*authentic leadership*) dalam Islam menurut Mahazan sebagai berikut:⁷⁹

- a. Kepercayaan/Integritas, menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ a. M. Mahazan et al., "Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'Ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via Content Analysis Procedures," *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences* 1, no. 2 (2015): 153, <https://doi.org/10.18769/ijasos.29171>.

- b. Orientasi karyawan, memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.
- c. Muhasabah (Retrospeksi), menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.
- d. Kesabaran, mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.⁸⁰

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸¹ Menurut Simamora menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.⁸²

Kinerja Menurut Muhammad Zainur Roziqin yaitu sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.⁸³ Sedangkan Wirawan, menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi idalam waktu tertentu.⁸⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004). 35.

⁸² Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2018). 29.

⁸³ Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja* (Malang: Averoes Press, 2010). h. 41.

⁸⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2004).

tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara sebagai berikut:⁸⁵

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁸⁶

3. Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan bermaksud untuk memberi satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji. Memberikan promosi dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja disebut dengan istilah “*performace rating*” atau *performace appraisal*. Penilaian kinerja merupakan proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang, tenaga kerja atau karyawan yang dianggap menunjang unjuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.⁸⁷

⁸⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.h. 60.

⁸⁶ Ibid.h. 60.

⁸⁷ Mahadin Shaleh Nurdin Batjo, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018).

Perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kerja manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan.⁸⁸

4. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Wilson, bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:⁸⁹

a. Evaluasi Antar Individu Dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuannya agar dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi individu dalam organisasi dan sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demonstrasi sampai tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan.

c. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Oleh karena itu, dalam sistem organisasi perlu dijaga dengan baik,

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2017). 232.

tujuannya agar memberikan berbagai manfaat diantaranya:

- 1) Pengembangan perusahaan dari individu.
- 2) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim.
- 3) Perencanaan sumber daya manusia.
- 4) Penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi.
- 5) Audit atas sistem sumber daya manusia.⁹⁰

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara *illegal* manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk menguji validitas.⁹¹

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu diukur dengan:⁹²

a. Kualitas.

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

- 1) Tingkat kesalahan.
- 2) tingkat kerusakan.
- 3) kecermatan.

b. Kuantitas

Merupakan sesuatu yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah.

- 1) Jumlah unit.
- 2) Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

⁹⁰ Ibid. 232.

⁹¹ Ibid. 232.

⁹² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 8th ed. (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2017). 260.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 1) Tepat waktu.
- 2) Adanya waktu luang.
- 3) Pembuangan waktu.

d. Efektivitas

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

- 1) Menggunakan peralatan secara tepat.
- 2) Menggunakan bahan baku sesuai yang dibutuhkan.
- 3) Mencurahkan tenaga untuk keberlangsungan perusahaan.

e. Kemandirian

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

- 1) Dapat melakukan tanpa bantuan orang lain.
- 2) Bertanggung jawab atas pekerjaan.
- 3) Berkomitmen dengan perusahaan.⁹³

Dalam perspektif Islam, indikator kinerja karyawan menurut Hartini sebagai berikut:⁹⁴

- a. Material adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.

⁹³ Ibid. 260.

⁹⁴ Mukhamad Miftahkhus Salam, “Pengaruh Budaya Organisasi, employee Engagement, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Islami Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (studi Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Semarang),” *Jurnal Imara* 5, no. 2 (2021): 168–77.

- b. Mental yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
- c. Spiritual yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.⁹⁵
- d. Persaudaraan yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.⁹⁶

6. Kinerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Agama Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika bersifat konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsur utama. Elemen manusia dalam manajemen manusia terdiri atas pengusaha, para mitra, para karyawan dan para importer. Usaha yang bermanfaat dapat terinvestasi dengan baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang bermanfaat terlebih dahulu harus mengenal elemen manusia itu, biasanya meliputi kebiasaan, dan keutamaan, pendorong, dan penghalang, ata perbedaan dan persamaannya. Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan, pedoman tersebut adalah Al-Qur'an dan Sunnah Nabi sebagai sumber ajaran Islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Ibid.

penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman dan mempertimbangkan dimensi ruang dan waktu.

Kinerja merupakan seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.⁹⁷

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah Berfirman dalam Al Quran surat Al-Fath ayat 29 yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ
تَرَاهُمْ رُكْعًا سَجِدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي
وُجُوهِهِمْ مِّنْ أُنثُرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي النَّوْرِ وَمَثَلُهُمْ فِي
الْإِنجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْطَهُ فَازْرَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ
يُعِجِبُ الزَّرَّاعَ لِيَغِظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا
الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ٢٩

Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku", dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya. (QS. Al-Fath(48):29).

Berdasarkan ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah

⁹⁷ Rafk Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).

SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal telah menjadi landasan kerja seorang muslim dan *insya Allah* kehidupan dunia dan akhirat akan berjalan secara berdampingan.

E. Teori Islam *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement merupakan konsep MSDM yang menganut nilai-nilai Islami didalamnya. Baumruk dan Gorman menyatakan apabila karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan, maka hal ini dapat meningkatkan tiga perilaku umum yang dikenal dengan 3S, yaitu: *Say*, *Stay*, dan *Strive*. Sifat 3S menggambarkan *employee engagement* secara Islami yang sesuai dengan konsep silaturahmi. Menurut Al-Nawawi *rahimahullah*, silaturahmi merupakan melakukan perbuatan baik kepada orang-orang terdekat sesuai dengan keadaan orang yang ingin menghubungkan dan keadaan orang yang ingin dihubungkan. Berupa kebaikan dalam hal harta, memberi bantuan tenaga, mengunjungi kerabat serta memberi salam. Sehingga sebuah bentuk silaturahmi bukan hanya sekedar bertemu, berbincang, mengunjungi kerabat tetapi silaturahmi juga berupa hal-hal yang baik salah satunya seperti membantu memberikan tenaga. Secara tidak langsung, 3S (*stay*, *strive*, dan *say*) mencerminkan bentuk silaturahmi dimana para karyawan berbicara positif mengenai perusahaan kepada kerabat mereka, dan dapat diartikan hal itu adalah perilaku yang baik. Selain itu, para karyawan yang *engaged* akan memberikan waktu, usaha, dan inisiatif mereka agar tujuan perusahaan tercapai, dimana para karyawan sama saja memberikan seluruh tenaganya mereka.⁹⁸

F. Teori Islam *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

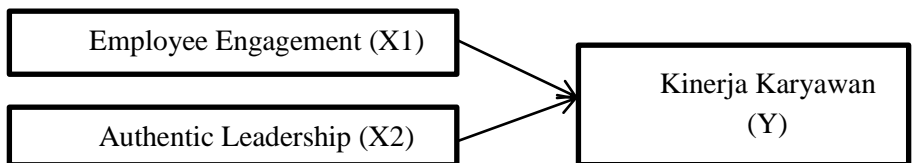
⁹⁸ Salam, "Pengaruh Budaya Organisasi, *employee Engagement*, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Islami Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (studi Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Semarang)."

Agama tetap menjadi fokus hidup dalam moralitas dan etika seseorang. Penekanan kepemimpinan yang otentik memiliki kaitan erat dengan kepemimpinan Islam yang memainkan peran penting dalam perkembangan dan transformasi seseorang. Penekanan kepemimpinan yang otentik memiliki kaitan erat dengan kepemimpinan Islam yang memainkan peran penting dalam perkembangan dan transformasi seseorang. Sehingga komitmen perilaku kepemimpinan positif dalam budaya yang beragam yang diperlukan untuk berkelanjutan pengembangan

dalam mengembangkan organisasi.⁹⁹

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh *employee engagement* dan *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia. Dalam penelitian ini model hubungan variabel bebas yaitu *employee engagement* dan *authentic leadership* kemudian variabel terikatnya kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan melihat secara kuantitatif mengenai pengaruh *employee engagement* dan *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia. Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis

⁹⁹ Lisa Efrina, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari’ah Di Provinsi Lampung,” *Srikandi: Journal Of Islamic Economic And Banking* Vol, 1, no. 2 (2022): 73–80.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.¹⁰⁰ Menurut Robbins, *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang ia lakukan.¹⁰¹ Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang cukup banyak dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement* maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Cintani dan Noviansyah; Yudi Muliawan, Badia Perizade dan Afriyadi Cahyadi; Biyanto Daru Wicaksono dan Siti Rahmawati yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Walumbwa, kepemimpinan otentik dapat dinilai menggunakan beberapa hal yaitu *Self-awareness*, *Relational transparency*, *Balanced processing* dan *Internalized moral perspective*. Terdapat lima penelitian yang mengatakan bahwa hubungan kepemimpinan otentik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nishtha Malik (2018), Neuza Ribeiro dkk (2017), Rachel clapp smith (2009).

¹⁰⁰ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 94.

¹⁰¹ Judge Robbins, *Perilaku Organisasi*. 48.

Carol A. Wong & Heather K.S. Laschinger (2013), Hannes Leroy dkk (2012) dan Junardahnan (2018). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang diterima oleh konsumen tersebut adalah kualitas dari kinerja karyawan yang benar-benar mereka rasakan dimana kepemimpinan otentik juga menentukan kualitas dan kinerja organisasi dalam menunjang keberlangsungan organisasi.

H₂: Terdapat pengaruh positif signifikan antara *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini akan disesuaikan dengan keperluan data dan informasi yang dibutuhkan. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan, yaitu dilakukan mulai bulan Oktober hingga Desember 2022. Lokasi penelitian adalah objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas objek yang menjadi sasaran penelitian, sehingga permasalahan tidak terlalu luas. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia.

B. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia. Sifat penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu suatu jenis penelitian yang berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai permasalahan diluar kepustakaan.¹⁰²

C. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data atau informasi dengan cara membaca, mengutip, dan menyusun berdasarkan data-data yang akan diperoleh. Dalam penelitian skripsi ini data peneliti diperoleh dari data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung responden melalui kuisisioner, wawancara atau pengisian angket. Data yang ada di penelitian ini adalah hasil pengisian dari kuisisioner para karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia.¹⁰³

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2018). 29.

¹⁰³ Ibid.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan karena memiliki kaitan dengan penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antaranya jurnal, laporan keuangan dan sumber internet yang berkaitan dengan penelitian.¹⁰⁴

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dan mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan dipelajari untuk ditarik kesimpulannya. Populasi banyak macamnya seperti manusia/orang dan dokumen-dokumen yang dapat digunakan sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia berjumlah 370 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 sampel dimana sampel tersebut diambil menggunakan teknik slovin dari semua populasi tersebut.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dari beberapa pertimbangan yang mempunyai tujuan agar data yang didapat nantinya bisa lebih representatif. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti ini akan mengambil sampel kepada karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

¹⁰⁴ Ibid.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisisioner yang akan disebarakan melalui *google form*. Sebelum disebarakan, sebelumnya akan melakukan uji kualitas data yaitu uji. Langkah-langkah yang akan dilakukan dalam pengumpulan data yaitu:

1. Mendesain kuisisioner yang akan diisi.
2. Menyebarkan Kuisisioner penelitian kepada para responden.
3. Mengumpulkan hasil dari penyebaran kuisisioner dan mengolahnya menggunakan alat pengolahan data penelitian.
4. Melakukan analisis atas hasil pengujian yang telah dilakukan.¹⁰⁵

Pada penelitian ini kuisisioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari pertanyaan-pertanyaan untuk menjelaskan identitas responden, dan pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Pada penelitian ini jawaban yang diberikan oleh konsumen kemudian akan diberi skor dengan mengacu pada *likert scale* (skala likert).

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survei termasuk dalam penelitian survey deskriptif. Sederhananya Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala Likert juga merupakan alat untuk mengukur atau mengumpulkan data dengan cara menjawab item butir-butir pertanyaan. Tidak ada masalah untuk memberikan angka 5 untuk yang tertinggi dan skor 1 untuk yang terendah atau sebaliknya. Yang penting adalah konsistensi dari arah sikap yang diperlihatkan. Skala Likert digunakan untuk mengukur

¹⁰⁵ Ibid. 29.

kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek, yang jenjangnya bisa tersusun berikut ini:

Tabel 3
Skala Likert

Jawaban	Kode Jawaban	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber Data : Data Diolah, 2022

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi penelitian yaitu variabel penelitian yang dimaksud untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum analisis, instrumen dan sumber pengukuran yang berasal dari mananya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel. Variabel yang pertama dan kedua merupakan variabel independen yaitu pengaruh *employee engagement* dan *authentic relationship*, variabel yang ketiga merupakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang menjadi perhatian utama untuk sebuah penelitian. Penelitian akan memprediksi ataupun menerangkan variabel di dalam variabel independen dan perubahan yang akan terjadi. Variabel independen X dalam penelitian ini adalah *employee engagement* (X1) dan *authentic relationship* (X2).¹⁰⁶

¹⁰⁶ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2017).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau akan mengalami perubahan karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini dependen Y adalah kinerja karyawan.¹⁰⁷

Tabel 4
Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Employee Engagement</i> (X1)	Suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. (Rika, M. Yusuf, Rita N. Taroreh dan Genita G. Lumintang, 2019).	1). Vigor 2). Dedication 3). Absotion	Likert
<i>Authentic Relationship</i> (X1)	Bentuk dari sikap pemimpin yang memanfaatkan serta meningkatkan di dalam kinerja mental yang baik serta keadaan sikap yang baik, demi menumbuhkan pemahaman kepada diri sendiri yang lebih baik, sudut pandang sikap yang diajarkan,	1) Self-Awareness 2) Internalized moral perspective 3) Relational transparency 4) Balance processing	Likert

¹⁰⁷ Ibid.

	penggarapan sesuai dari informasi, serta hubungan yang terlihat antara pemimpin dan pegawainya, memajukan pembangunan yang positif pada diri sendiri. (Walumbwa, 2005).		
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2008).	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kerjasama	Likert

Sumber Data: Data diolah, 2022

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menemukan kuisioner yang valid. Kuisioner yang valid adalah kuisioner yang dapat mengukur data dari variabel yang diteliti dengan benar. Tingkat signifikansi dalam uji validitas adalah 0,60 maka dikatakan valid. Uji validitas menggunakan perbandingan antara besaran r tabel dengan nilai t hitung.

Dalam penelitian ini, proses pengujian/analisis data menggunakan program Smart PLS 3. Setelah itu kuisioner dibuat kemudian diuji kepada beberapa responden. Data yang akan didapat kemudian dilakukan uji validitas dengan melihat korelasi antar item pernyataan. Item pernyataan setelah diuji validitas apabila item tersebut valid maka akan dipakai di

dalam penelitian ini, namun jika pernyataan tidak valid maka item pernyataan tersebut tidak digunakan menggunakan pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk meningkatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrumen). Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai terhitung dengan r_{tabel} . Dalam uji reliabilitas ini menggunakan program Smart PLS 3.

I. Uji Hipotesis

1. Uji Parisial T

Uji statistic t digunakan untuk membuktikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan t tabel dengan derajat kesalahan 5%.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau *R-square* (R^2) bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau *R-square* ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap Variabel Y. Dalam pengujian ini menggunakan program SmartPLS 3.

BAB IV

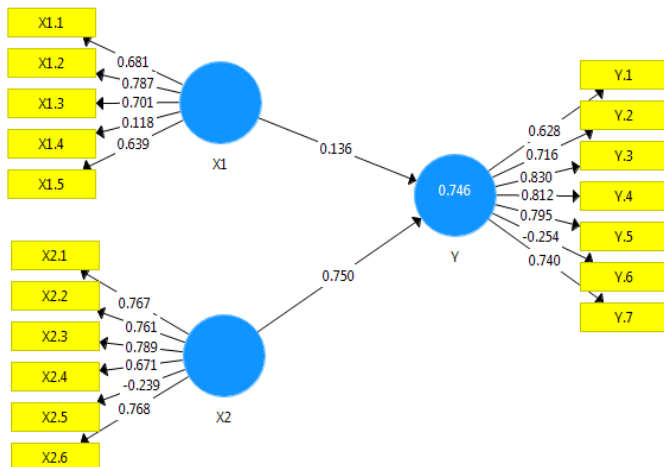
Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Seowon Manufacturing Indonesia berada di Jalan Kasir 2 No. 18, Desa Gembor, Kelurahan Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Provinsi Banten. PT. Seowon Manufacturing Indonesia adalah perusahaan modal asing yang bergerak di bidang industri pakaian jadi/garment (khusus *Jacket, coats, and blazer*). PT. Seowon Manufacturing Indonesia berdiri sejak tahun 2016 dengan jumlah karyawan mencapai 900 orang. Kemudian berkurang sangat drastis selama masa pandemi covid-19 sehingga data terakhir pada tahun 2022 jumlah karyawan pada perusahaan tersebut hanya 370 karyawan. Penerimaan pesanan yang sedang ditangani saat ini yaitu *duckdown jacket* dan *goosedown jacket*. Orientasi ekspor PT. Seowon Manufacturing Indonesia adalah Korea Selatan dan beberapa negara di benua Eropa dan Asia.

2. Analisis dan Diskusi



Gambar 2
Hasil Analisis Jalur Kuisioner

Gambar diatas menunjukkan bahwa konstruk *employee engagement* (X1) diukur dengan 5 buah indikator. Konstruk *authentic leadership* (X2) diukur dengan 6 buah indikator.

Dan konstruk kinerja karyawan (Y) diukur dengan 7 buah indikator. Dan hubungan yang akan diteliti (hipotesis) pada penelitian ini dilambangkan dengan anak panah antar konstruk.

a. Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia. Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari kuesioner, karakteristik yang diperoleh berdasarkan usia, jenis kelamin, bekerja pada bagian, dan pendidikan terakhir.

1) Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percentage
<20 tahun	11	17.19%
20-29 tahun	13	20.31%
30-39 tahun	25	39.06%
40-49 tahun	9	14.06%
>50 tahun	6	9.38%
Total	64	100%

Sumber Data: Data primer, 2022

Dapat dilihat pada tabel, berdasarkan hasil dari 64 responden sebanyak 11 responden (17.19%) adalah usia <20 tahun, usia 20-29 tahun sebanyak 13 responden (20.31%), usia 30-39 tahun sebanyak 25 responden (39.06%), usia 40-49 tahun sebanyak 9 responden (14.06%), sedangkan sisanya sebanyak 6 responden atau (9.38%) adalah usia >50 tahun. Pada penelitian ini mendominasi yaitu 30-39 tahun sebesar 39.06%.

2) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percentage
Laki-Laki	16	25%

Perempuan	48	75%
Total	64	100%

Sumber Data: Data primer, 2022

Dapat dilihat pada tabel, berdasarkan hasil dari 64 responden sebanyak 16 responden (25%) adalah laki-laki, sedangkan 48 responden (75%) adalah perempuan. Pada penelitian ini mendominasi yaitu perempuan sebesar 75%.

3) Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 7

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percentage
SMP	13	20.31%
SMA	25	39.06%
SMK	17	26.56%
S1	9	14.07%
Total	64	100%

Sumber Data: Data primer, 2022

Dapat dilihat pada tabel, berdasarkan hasil dari 64 responden sebanyak 13 responden (20.31%) adalah SMP, sebanyak 25 responden (39.06%) adalah SMA, sebanyak 17 responden (26.56%) adalah SMK, sedangkan sisanya sebanyak 9 responden (14.07%) adalah S1. Pada penelitian ini mendominasi yaitu SMA sebesar 39.06%.

b. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil dari data jawaban responden yang didapat yaitu 64 responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner untuk variabel bebas *employee engagement* (X1), variabel *authentic leadership* (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia adalah sebagai berikut:

1) Tanggapan Responden Pada Variabel *Employee engagement* (X1)

Deskripsi jawaban responden yang didapat berdasarkan variabel *employee engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel 8

Tanggapan Responden Pada Variabel *Employee Engagement* (X1)

Item Kuesioner	Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
EE 1	39.06%	40.62%	18.75%	1.56%	0%	100%
EE 2	37.5%	50%	12.5%	0%	0%	100%
EE 3	42.19%	42.19%	15.62%	0%	0%	100%
EE 4	0%	0%	10.94%	65.62%	23.44%	100%
EE 5	17.19%	59.37%	23.44%	0%	0%	100%

Sumber Data: Data primer, 2022

Berdasarkan data penelitian diatas, diperoleh bahwa item kuesioner dengan titik konsentrasi tertinggi (penilaian pada skor 4 dan 5) yaitu EE 3 dengan presentase sebesar 84.38%. Sedangkan item kuesioner paling rendah yaitu EE 4 yaitu sebesar 0%. Dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif.

2) Tanggapan Responden Pada Variabel *Authentic Leadership* (X2)

Jawaban responden yang didapat berdasarkan variabel *authentic leadership* adalah sebagai berikut:

Tabel 9

Tanggapan Responden Pada Variabel *Authentic Leadership* (X2)

Item Kuesioner	Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
AL 1	20.31%	54.69%	23.44%	1.56%	0%	100%
AL 2	28.12%	53.12%	18.76%	0%	0%	100%
AL 3	32.81%	43.75%	20.31%	3.13%	0%	100%

AL 4	42.19%	42.19%	15.62%	0%	0%	100%
AL 5	0%	0%	12.5%	68.75%	18.75%	100%
AL 6	23.44%	53.12%	23.44%	0%	0%	100%

Sumber Data: Data primer, 2022

Berdasarkan data penelitian diatas, diperoleh bahwa item kuesioner dengan titik konsentrasi tertinggi (penilaian pada skor 4 dan 5) yaitu AL 4 dengan presentase sebesar 84.38%. Sedangkan item kuesioner paling rendah yaitu al 5 yaitu sebesar 0%. Dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif.

3) Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban responden yang didapat berdasarkan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 10

Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
KK 1	42.19%	43.75%	14.06%	0%	0%	100%
KK 2	7.81%	68.75%	20.31%	3.13%	0%	100%
KK 3	26.56%	50%	23.44%	0%	0%	100%
KK 4	25%	53.12%	21.88%	0%	0%	100%
KK 5	20.31%	42.19%	31.25%	6.25%	0%	100%
KK 6	0%	0%	14.06%	60.94%	25%	100%
KK 7	20.31%	53.12%	23.44%	3.13%	0%	100%

Sumber Data: Data primer, 2022

Berdasarkan data penelitian diatas, diperoleh bahwa item kuesioner dengan titik konsentrasi tertinggi (penilaian pada skor 4 dan 5) yaitu KK 1 dengan presentase sebesar 85.94%. Sedangkan item kuesioner paling rendah yaitu KK 6 yaitu sebesar 0%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif.

c. Uji Instrumen

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas *instrument* dalam penelitian ini maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak.

1) Uji Validitas

a) Uji Validitas Pertama

Uji validitas pertama dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 30 responden untuk mendeteksi pertanyaan yang kurang tepat, dan pada uji validitas pertama ini terdapat beberapa item kuesioner yang tidak valid karena tidak memenuhi standar loading yaitu <0.6 . Maka beberapa item kuesioner dengan nilai *factor loading* < 0.6 dinyatakan gugur atau tidak valid sehingga tidak dimasukkan ke dalam kuesioner 30 responden.

Indikator untuk variabel *Employee engagement* (X) berjumlah 5 indikator, tetapi terdapat 1 item yang dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi standar loading atau <0.6 , item tersebut yaitu EE 4. Selanjutnya indikator untuk variabel *Authentic Leadership* (X2) terdapat 6 item, akan tetapi tersisa 5 item kuesioner, karena terdapat 1 item yang dinyatakan tidak valid yaitu AL 5. Lalu untuk indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 7 item kuesioner, tetapi terdapat 1 item kuesioner yang dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi standar loading yaitu <0.6 , item tersebut adalah KK 6.

b) Uji Validitas Kedua

Uji validitas kedua pada 64 responden, dimana untuk indikator variabel *Employee engagement* terdapat 4 item, indikator variabel

Authentic Leadership terdapat 5 variabel dan untuk indikator Kinerja Karyawan terdapat 6 item. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Employee engagement</i>	<i>Authentic Leadership</i>	Kinerja Karyawan
EE 1	0.683		
EE 2	0.784		
EE 3	0.710		
EE 4	0.635		
AL 1		0.769	
AL 2		0.771	
AL 3		0.778	
AL 4		0.670	
AL 5		0.784	
KK 1			0.631
KK 2			0.723
KK 3			0.828
KK 4			0.809
KK 5			0.798
KK 6			0.744

Sumber Data: Data diolah menggunakan SmartPLS 3

2) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konstruk reliabel atau tidak maka dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui akurasi dan ketepatan dari pengukur yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengukur reliabilitas konstruk dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan AVE, *Crombach's Alpha*, dan *Composite Reliability*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Crombach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Employee engagement</i>	0.666	0.797
<i>Authentic Leadership</i>	0.812	0.869
Kinerja Karyawan	0.850	0.890

Sumber Data: Data diolah menggunakan SmartPLS 3

Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik *composite reliability* ataupun *cronbach's alpha* nilainya >0.6 . sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang diujikan valid dan juga reliabel dan dapat diajukan untuk menguji model struktural.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 13
Total Effect

	Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik (10/STDEV)	P-Values
H ₁	<i>Employee engagement</i> > Kinerja Karyawan	0.651	0.671	0.098	2.549	0.000
H ₂	<i>Authentic Leadership</i> > Kinerja Karyawan	0.736	0.727	0.090	8.208	0.000

Sumber Data: Data diolah menggunakan SmartPLS 3

a) Hipotesis 1: Hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan nilai signifikansi $2.549 > 1.960$ dan nilai P Value sebesar 0.000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_1 didukung. Ini dapat diartikan bahwa karyawan terdorong untuk mengembangkan kemampuan melalui *employee engagement*.

- b) Hipotesis 2: Hubungan antara *authentic leadership* dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel hasil tersebut menunjukkan bahwa *authentic leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $8.208 > 1.960$ dan nilai P Value sebesar 0.000 atau $< \alpha = 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_2 didukung. Ini dapat diartikan bahwa berkembangnya kemampuan dan pengetahuan karyawan melalui *authentic leadership* ini kemudian akan memberikan dampak yang positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Uji Koefisien Determinasi

Evaluasi model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten, model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variabel yang dijelaskan dengan melihat *R-Square* untuk konstruk endogen.

Tabel 14

Hasil Koefisien Determinasi

Item	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.744	0.736

Sumber Data: Data diolah menggunakan SmartPLS 3

Berdasarkan hasil R^2 pada tabel menunjukkan bahwa nilai R^2 kinerja karyawan adalah 0.744, nilai tersebut menunjukkan bahwa dukungan *employee*

engagement dan *authentic leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 7.44%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $2.549 > 1.960$ dengan nilai P -Value sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keterikatan karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa keterikatan karyawan yang baik, maka sedikit pula karyawan mempunyai rasa memiliki, ingin ikut serta memajukan perusahaan dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka. Hasil pada penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Agus Hali tahun 2019 dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur)” menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰⁸ Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Widya Purwanti tahun 2022 dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos (Persero) Indonesia Kabupaten Kuningan” yang mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan

¹⁰⁸ Muhammad Agus Hali, “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur),” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 7, no. 1 (2019): 228–34.

terhadap Kinerja Karyawan PT Pos (Persero) Indonesia Kabupaten Kuningan.¹⁰⁹

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Insyirah ayat 5-6 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ ٦

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. (Q.S Al-Insyirah:5-6).

Berdasarkan ayat diatas, Nabi SAW banyak sekali mengalami kesulitan dan hambatan dari orang-orang kafir, kemudian beliau mendapatkan kelapangan dan kemudahan, yaitu setelah beliau mengalami kemenangan atas mereka.

2. Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $8.208 > 1.960$ dengan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa dapat *authentic leadership* mempengaruhi dan meningkatkan perilaku timbal balik karyawan kepada pemimpin dan perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan. Salah satu dukungan yaitu pemimpin otentik dimana seorang pemimpin memperluas pengetahuan karyawannya, menciptakan suasana organisasi yang positif, memahami dirinya sendiri, menganalisis informasi yang ada

¹⁰⁹ Annisa Widya Purwanti, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos (Persero) Indonesia Kabupaten Kuningan" (Universitas Pendidikan Indonesia, 2022).

secara relevan dalam pengambilan keputusan. Hasil pada penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Himamy Khalimathus Rizky tahun 2021 dengan judul “Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan.¹¹⁰ Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Ainun Nasution tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Combiphar Yoyakarta” yang menyatakan bahwa *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹¹

Pandangan Islam mengenai *authentic leadership* ialah agama tetap menjadi fokus hidup dalam moralitas dan etika seseorang. Penekanan kepemimpinan yang otentik memiliki kaitan erat dengan kepemimpinan Islam yang memainkan peran penting dalam perkembangan dan transformasi seseorang. Sehingga komitmen perilaku kepemimpinan positif dalam budaya yang beragam yang diperlukan untuk berkelanjutan pengembangan dalam mengembangkan organisasi. Menurut Khan, pemimpin otentik adalah percaya diri, penuh harapan, optimis, ulet, bermoral atau etis, berorientasi pada masa depan dan mengutamakan mengembangkan rekan menjadi pemimpin. Pemimpin sejati jujur pada dirinya sendiri dan perilaku yang ditunjukkan secara positif mengubah atau mengembangkan rekan menjadi pemimpin itu sendiri. Hal ini sesuai dengan hadist Riwayat Muslim yang berbunyi "*Sesungguhnya kepemimpinan merupakan sebuah amanah, di mana kelak di hari kiamat akan mengakibatkan kerugian dan penyesalan. Kecuali mereka yang*

¹¹⁰ Himamy Khalimathus Rizky, “Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan” (Universitas Muhammadiyah Malang, 2021).

¹¹¹ Nur Ainun Nasution, “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Combiphar Yoyakarta” (UII Yogyakarta, 2020).

melaksanakannya dengan cara baik, serta dapat menjalankan amanahnya sebagai pemimpin." (HR. Muslim). Hadist tersebut sesuai dengan karakteristik pemimpin yang islami sebagai pemimpin teladan yang menjadi model ideal pemimpin, Rasulullah dikaruniai empat sifat utama, yaitu: *shiddiq, amanah, tablig* dan *fathanah*. Menerapkan karakteristik yang dimiliki oleh Rasulullah SAW, otomatis kepemimpinan akan berjalan sesuai tujuan yang ingin dicapai.

3. Pandangan Ekonomi Islam Kinerja Karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia

Islam memandang pentingnya perubahan dalam diri seseorang untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya yaitu dengan mengubah pikiran dan tingkah laku yang dimiliki. Islam adalah syariat dan amal. Oleh karena itu Allah SWT menyuruh manusia untuk bekerja dan berusaha dimuka bumi ini agar memperoleh rizki, sebagaimana firman Allah dalam surat al-Sajdah ayat 5:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ۝

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, Kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (QS. al-Sajdah ayat 5).

Pandangan Ekonomi Islam tentang *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah modal utama seorang karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Karena dengan adanya *employee engagement* kepada karyawan, maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pandangan Islam mengenai *authentic leadership* ialah agama tetap menjadi fokus hidup dalam moralitas dan etika seseorang. Penekanan kepemimpinan yang otentik memiliki kaitan erat dengan kepemimpinan Islam yang memainkan peran penting dalam perkembangan dan transformasi seseorang. Sehingga komitmen perilaku kepemimpinan positif dalam budaya yang

beragam yang diperlukan untuk berkelanjutan pengembangan dalam mengembangkan organisasi. Menurut Khan, pemimpin otentik adalah percaya diri, penuh harapan, optimis, ulet, bermoral atau etis, berorientasi pada masa depan dan mengutamakan mengembangkan rekan menjadi pemimpin. Pemimpin sejati jujur pada dirinya sendiri dan perilaku yang ditunjukkan secara positif mengubah atau mengembangkan rekan menjadi pemimpin itu sendiri. Pandangan Islam terkait kinerja karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia sudah menjalankan dengan syariat Islam.

BAB V

Penutup

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pandangan Ekonomi Islam tentang *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah modal utama seorang karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Pandangan Islam mengenai *authentic leadership* ialah kepemimpinan yang otentik memiliki kaitan erat dengan kepemimpinan Islam yang memainkan peran penting dalam perkembangan dan transformasi seseorang. Pandangan Islam terkait kinerja karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia sudah menjalankan dengan syariat Islam.

B. Rekomendasi

1. Bagi karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia, untuk meningkatkan kinerja maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *employee engagement* dan *authentic leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel-variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar menambah keakuratan penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Adriansyah, Ahmad. “Authentic Leadership, Komitmen Afektif Dan Job Resourcefulness” 8114, no. Ojk (2020): 2656–6168.
- Albrecht, S.L. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited, 2010.
- Al-Bukhari, Abi Abdillah Muhammad bin Ismail. *Shahih Bukhari Juz 2*. Bandung: CV Ponegoro, 2009.
- Beekun, Rafk Issa. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2004.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI, 2018.
- Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Judge Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Mahadin Shaleh Nurdin Batjo. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. 2nd ed. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- . *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2018.

- Marciano, Paul L. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico: McGraw Hill, 2010.
- Mathis, Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Orang*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. 8th ed. Jakarta: PT. Prenhallindo, 2017.
- Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averoes Press, 2010.
- Shahid. *Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis ICT (Information Communication and Technology)*. Yogyakarta: UNY Press, 2010.
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
- Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2017.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2004.

Jurnal

- Agus Hali, Muhammad. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur).” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 7, no. 1 (2019): 228–34.
- Anggraini, L., E. Astuti, and A. Prasetya. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya).” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 37, no. 2 (2016): 183–91.
- Annisa Widya Purwanti. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos (Persero) Indonesia Kabupaten Kuningan.” Universitas Pendidikan Indonesia, 2022.
- Asbari, Masduki, and Dewiana Novitasari. “Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Mentalitas Siap Berubah Dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu.” *Business Management Journal* 17, no. 1 (2021): 73. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i1.2239>.
- Budiharto, Sus. “Pengembangan Kepemimpinan Otentik (Konseptualisasi, Pengukuran, Danimplementasinya Dalam Organisasi).” Yogyakarta, 2016.
- Cahyono, Anang Sugeng. “Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Di Indonesia.” *Introduction to High Performance Computing for Scientists and Engineers*, 2021, 194–210. <https://doi.org/10.1201/ebk1439811924-14>.
- Efrina, Lisa. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari’ah Di Provinsi Lampung.” *Srikandi: Journal Of Islamic Economic And Banking* Vol, 1, no. 2 (2022): 73–80.
- Gardner, William L., Bruce J. Avolio, Fred Luthans, Douglas R. May, and Fred Walumbwa. ““Can You See the Real Me?” A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development.”

Leadership Quarterly 16, no. 3 (2005): 343–72.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003>.

Handoyo, Agnes, and Roy Setiawan. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja KaryaHandoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.wan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata.” *Agora* 5, no. 1 (2017): 1–8.

Himamy Khalimathus Rizky. “Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan.” Universitas Muhammadiyah Malang, 2021.

Joushan, Shindie Aulia , Syamsul, Muhammad , Kartika, Lindawati. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 13, no. 66 (2015): 697–703.

Kulophas, Dhirapat, Auyporn Ruengtrakul, and Suwimon Wongwanich. “The Relationships among Authentic Leadership, Teachers’ Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 191, no. 0 (2015): 2554–58.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.298>.

Lewiuci, Princes Grace, and Ronny H. Mustamu. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin.” *Agora* 4, no. 2 (2016): 101–7.

M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado.” *Jurnal Emba* 7, no. 4 (2019): 4787–97.

Mahazan, a. M., S. Nurhafizah, a. Rozita, H. Siti Aishah, W. R. Wan Mohd. Fazrul Azdi, G. Mohd. Rumaizuddin, a. Yuseri, dkk. “Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari’Ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via

- Content Analysis Procedures.” *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences* 1, no. 2 (2015): 153. <https://doi.org/10.18769/ijasos.29171>.
- Muliawan, Yudi, Badia Perizade, and Afriyadi Cahyadi. “Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* 1, no. 2 (2017): 69–78.
- Narissa, Atirah. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Hotel Syariah Lembah Sarimas.” STIE Indonesia Banking School, 2018.
- Nasution, Nur Aini. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Combiphar Yogyakarta.” UIN Yogyakarta, 2020.
- Nur Ainun Nasution. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Combiphar Yogyakarta.” UIN Yogyakarta, 2020.
- Nurbaity, Astrid Yuniar, and Heru Sulistyio. “Pendekatan Engagement Dalam Membangun Kinerja Pegawai.” *Ekobis* 14 No 2, no. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (2013): 44–58.
- Nurjanah, Rian, Rofi Rofaida, and Suryana Suryana. “Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement).” *Jurnal Manajemen* 20, no. 2 (2017): 310. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>.
- Rego, Paulo, Miguel Pereira Lopes, and José Luís Nascimento. “Authentic Leadership and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive Psychological Capital.” *Journal of Industrial Engineering and Management* 9, no. 1 (2016): 129–51. <https://doi.org/10.3926/jiem.1540>.

- Rustono, Anton, and Mm M Fattah Akbary. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung the Impact of Employee Engagement Toward Employee Performance Dana Pensiun (Dapen) Telkom." *E-Proceeding of Management* 2, no. 2 (2015): 1172–1778. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/332>.
- Salam, Mukhamad Miftahkhus. "Pengaruh Budaya Organisasi,employee Engagement,dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Islami Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (studi Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Semarang)." *Jurnal Imara* 5, no. 2 (2021): 168–77.
- Saragi, Donny Domingo, Donny Domingo Saragi, and Puput Sekar Sari. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 1845 (2021): 55–79.
- Schieman, S, and K. Van Gundy. "The Personal and Social Links Between Age and Self-Reported Empathy." *Social Psychology Quarterly* 63, no. 2 (2000): 152–74.
- Siswono, Sim Debby. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya." *Agora* 4, no. 2 (2016): 374–80.
- Sopyan, Kankan. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 6, no. 2 (2018): 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>.
- Sucahyowati, Hari, and Andi Hendrawan. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang." *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* 2, no. 2 (2020): 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>.

- Vrydda Ayu Adhelia. “Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PG. Pesantren Baru Kediri).” Universitas Brawijaya, 2021.
- Walumbwa, Fred O., Bruce J. Avolio, William L. Gardner, Tara S. Wernsing, and Suzanne J. Peterson. “Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure.” *Journal of Management* 34, no. 1 (2008): 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>.
- Widyastuti, Nova, and Edy Rahardja. “Analisis Pengaruh Stress (Studi Pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang).” *Jurnal Manajemen Diponegoro* 7, no. 1 (2018): 1–11.
- Winbaktianur, Winbaktianur, and Sutono Sutono. “Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi.” *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam* 10, no. 1 (2019): 71–78. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v10i1.830>.

LAMPIRAN

I. Kuisisioner Penelitian

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEOWON MANUFACTURING INDONESIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Kepada Yth, Saudara/I Responden Di Tempat
Dengan Hormat,

Saya Nur Azizaturrahma mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Saat ini saya sedang melakukan pra survey dalam rangka penulisan skripsi mengenai “Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seowon Manufacturing Indonesia Dalam Perspektif Ekonomi Islam”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Saudara/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Saudara/I berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang diberikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai Saudara/I yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal baik Saudara/I mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin. Aamiin Yaa Rabbal‘Alamin.

Hormat Saya

Penulis

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Kepada responden diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
3. Responden merupakan karyawan.
4. Berilah tanda (\surd) pada kolom yang tersedia dan pilih salah satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
5. Terdapat 5 alternatif jawaban, yaitu:

SIMBOL	KATEGORI	NILAI BOBOT
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama
- b. Usia
- c. Jenis Kelamin
- d. Pendidikan Terakhir

1. EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Vigor						
1.	Saya selalu bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan					

Dedication					
2.	Saya selalu memberikan ide/gagasan saya untuk kemajuan perusahaan				
Absobtion					
3.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya				
4.	Saya pernah melalaikan pekerjaan saya dan tidak berkonsentrasi pada pekerjaan saya				
Perspektif Islam					
5.	Saya akan tetap bekerja dan setia kepada perusahaan walau memiliki peluang bekerja ditempat lain				

2. AUTHENTIC LEADERSHIP (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<i>Self Awareness (Kesadaran Diri Pemimpin)</i>						
1.	Atasan saya mengemukakan hal-hal yang dimaksud dengan jelas					
<i>Reational Transparency (Relasi yang Transparan)</i>						
2.	Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya					
<i>Internalized Moral Perspective (Perspektif Moral yang diinternalisasi)</i>						
3.	Atasan saya memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan					
<i>Balanced Processing (Pemrosesan yang seimbang)</i>						
4.	Atasan saya menyadari kapan harus mengevaluasi kembali tindakannya pada masalah yang penting					

5.	Atasan saya tidak menyadari kapan harus mengevaluasi kembali tindakannya pada masalah yang penting					
Perspektif Islam						
6.	Pimpinan menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT					

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
Kuantitas Kerja						
2.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan pencapaian sesuai target yang ditentukan perusahaan.					
Ketepatan Waktu						
3.	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan agar memenuhi jadwal					
Efektivitas						
4.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal					
Kemandirian						
5.	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, walau tidak ada atasan di perusahaan					

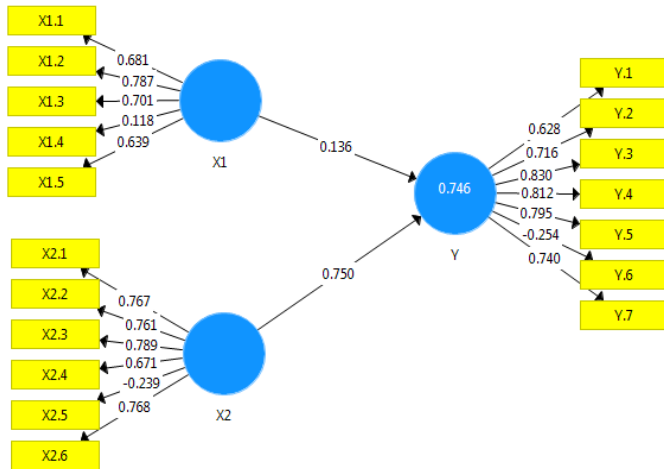
6.	Saya tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, karena tidak ada atasan di perusahaan					
Perspektif Islam						
7.	Saya menganggap bekerja adalah sarana ibadah kepada Allah SWT dan selalu merasa bersyukur					

II. Deskripsi Responden

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
2	5	5	5	2	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	2	4
3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	2	5
4	4	5	3	1	3	4	4	5	3	1	4	3	4	4	4	3	1	4
5	4	5	5	2	4	3	4	3	5	2	4	5	4	4	4	4	2	3
6	3	5	5	2	4	4	4	4	5	2	3	5	3	3	4	3	2	4
7	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5
8	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
9	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
10	3	3	3	2	3	2	4	2	3	1	3	3	3	4	4	3	1	2
11	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
12	3	5	4	1	4	5	3	3	4	1	3	4	3	4	3	3	1	5
13	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4
14	4	4	5	2	4	4	4	5	4	2	4	5	3	4	5	4	2	4
15	5	3	5	2	3	3	4	5	5	2	3	5	2	3	3	2	2	3
16	3	4	5	2	3	3	3	4	5	2	4	5	3	4	3	3	2	3
17	5	3	4	1	5	3	3	3	4	1	3	4	2	4	3	2	1	3
18	5	5	5	2	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	5	2	5
19	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4
20	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
21	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	2	4
22	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
23	4	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4	1	4
24	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4
25	4	4	5	1	3	4	4	4	5	1	3	5	4	4	5	4	1	4

26	5	5	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3
27	5	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4
28	4	4	5	2	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	
29	5	4	4	2	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	2	4
30	5	5	5	1	4	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	1	4
31	4	5	5	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	1	4
32	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4
33	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	2	5
34	4	4	5	1	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	1	4
35	5	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	2	4
36	5	5	5	2	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	2	5
37	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5
38	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5
39	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
40	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4
41	5	5	5	1	2	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	2	3	4
42	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4
43	3	4	5	2	3	3	4	5	5	2	3	5	3	4	4	4	2	3
44	4	4	4	1	3	3	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	1	3
45	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4
46	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
47	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3
48	4	5	4	3	4	4	3	5	4	1	4	4	3	4	4	4	1	4
49	5	5	5	3	4	4	5	5	5	1	4	5	3	5	5	4	1	4
50	5	4	3	2	5	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3
41	5	5	5	1	2	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	2	3	4
42	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4
43	3	4	5	2	3	3	4	5	5	2	3	5	3	4	4	4	2	3
44	4	4	4	1	3	3	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	1	3
45	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4
46	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
47	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3
48	4	5	4	3	4	4	3	5	4	1	4	4	3	4	4	4	1	4
49	5	5	5	3	4	4	5	5	5	1	4	5	3	5	5	4	1	4
50	5	4	3	2	5	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3
51	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	3	2	5
52	4	3	3	1	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
53	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	2	5
54	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	2	5
55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4
56	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4
57	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4
58	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
59	4	4	5	2	4	4	4	4	5	2	5	5	3	4	4	3	2	4
60	4	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	2	4
61	5	5	4	2	4	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	5	2	5
62	4	4	5	1	4	2	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	2	
63	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
64	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4
65	4	5	5	2	4	3	4	4	5	2	3	5	3	4	4	3	2	3

Tanggapan Responden



Hasil Analisis Jalur Kuisisioner

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percentage
<20 tahun	11	17.19%
20-29 tahun	13	20.31%
30-39 tahun	25	39.06%
40-49 tahun	9	14.06%
>50 tahun	6	9.38%
Total	64	100%

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percentage
Laki-Laki	16	25%
Perempuan	48	75%
Total	64	100%

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percentage
SMP	13	20.31%
SMA	25	39.06%
SMK	17	26.56%

S1	9	14.07%
Total	64	100%

Tanggapan Responden Pada Variabel *Employee Engagement* (X1)

Item Kuesioner	Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
EE 1	39.06%	40.62%	18.75%	1.56%	0%	100%
EE 2	37.5%	50%	12.5%	0%	0%	100%
EE 3	42.19%	42.19%	15.62%	0%	0%	100%
EE 4	0%	0%	10.94%	65.62%	23.44%	100%
EE 5	17.19%	59.37%	23.44%	0%	0%	100%

Tanggapan Responden Pada Variabel *Authentic Leadership* (X2)

Item Kuesioner	Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
AL 1	20.31%	54.69%	23.44%	1.56%	0%	100%
AL 2	28.12%	53.12%	18.76%	0%	0%	100%
AL 3	32.81%	43.75%	20.31%	3.13%	0%	100%
AL 4	42.19%	42.19%	15.62%	0%	0%	100%
AL 5	0%	0%	12.5%	68.75%	18.75%	100%
AL 6	23.44%	53.12%	23.44%	0%	0%	100%

Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	Nilai					Total
	5	4	3	2	1	
KK 1	42.19%	43.75%	14.06%	0%	0%	100%
KK 2	7.81%	68.75%	20.31%	3.13%	0%	100%
KK 3	26.56%	50%	23.44%	0%	0%	100%
KK 4	25%	53.12%	21.88%	0%	0%	100%
KK 5	20.31%	42.19%	31.25%	6.25%	0%	100%
KK 6	0%	0%	14.06%	60.94%	25%	100%
KK 7	20.31%	53.12%	23.44%	3.13%	0%	100%

III. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Employee engagement</i>	Authentic Leadership	Kinerja Karyawan
EE 1	0.683		
EE 2	0.784		
EE 3	0.710		
EE 4	0.635		
AL 1		0.769	
AL 2		0.771	
AL 3		0.778	
AL 4		0.670	
AL 5		0.784	
KK 1			0.631
KK 2			0.723
KK 3			0.828
KK 4			0.809
KK 5			0.798
KK 6			0.744

IV. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Crombach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Employee engagement</i>	0.666	0.797
<i>Authentic Leadership</i>	0.812	0.869
Kinerja Karyawan	0.850	0.890

V. Total Effect

Total Effect

	Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik (10/STDEV)	P-Values
H ₁	<i>Employee engagement</i> > Kinerja	0.651	0.671	0.098	2.549	0.000

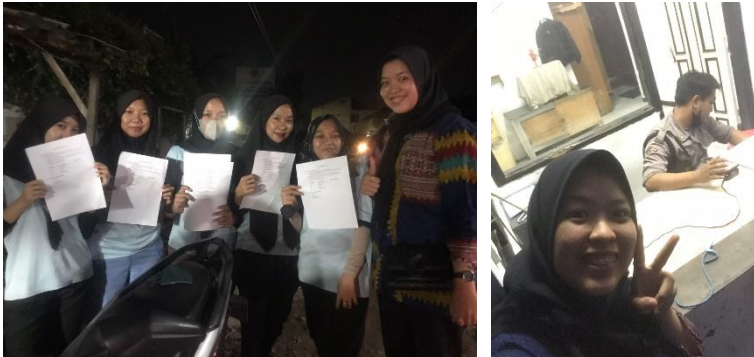
	Karyawan					
H ₂	<i>Authentic Leadership</i> > Kinerja Karyawan	0.736	0.727	0.090	8.208	0.000

VI. Hasil Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi

Item	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.744	0.736

VII. Dokumentasi





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
 Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 62.79 /Un.16 / P1 /KT/XII/ 2022

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
 NIP : 197308291998031003
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN AUTHENTIC LEADERSHIP
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 (PT. Seowon Manufacturing Indonesia) DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
 KARYA :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
NUR AZIZATURRAHMA	1851040293	FEBI/ MBS

Bebas plagiasi dengan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan sebesar 22 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 02 Desember 2022
 Kepala Pusat Perpustakaan


 Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
 NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH EMPLOYEE
ENGAGEMENT DAN AUTHENTIC
LEADERSHIP TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (PT.
Seowon Manufacturing
Indonesia) DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM

by Nur Azizaturrahma

Submission date: 03-Dec-2022 02:23PM (UTC+0700)

Submission ID: 1989052678

File name: NUR_AZIZATURRAHMA_pak_tumitn.docx (235.83K)

Word count: 5970

Character count: 39795

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN AUTHENTIC LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. Sewon Manufacturing Indonesia) DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

ORCID: 0001

22%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

20%

STUDENT PAPERS

RECENT PUBLISHED

- | | | |
|-----------|--|-----------|
| 1 | Submitted to Universitas Pamulang
Student Paper | 2% |
| 2 | Submitted to Universitas Nasional
Student Paper | 1% |
| 3 | Submitted to UIN Raden Intan Lampung
Student Paper | 1% |
| 4 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper | 1% |
| 5 | Cokorda Istri Sri Satyawati, Agoes Ganesha Rahyuda. "Analisis Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2022
Publication | 1% |
| 6 | Submitted to President University
Student Paper | 1% |
| 7 | Submitted to Universitas Ibn Khaldun
Student Paper | 1% |
| 8 | Submitted to Universitas Putera Batam
Student Paper | 1% |
| 9 | Submitted to Australian National University
Student Paper | 1% |
| 10 | Submitted to Universitas Negeri Manado
Student Paper | |

		1%
11	Vivit Kartika, Rini Sugiarti. "Pengaruh Orangtua dan Kepercayaan Diri terhadap Kemandirian Belajar Siswa SMA dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Intervening", <i>PHILANTHROPY: Journal of Psychology</i> , 2021 <small>Publication</small>	1%
12	Submitted to Canada College <small>Student Paper</small>	1%
13	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara <small>Student Paper</small>	1%
14	Submitted to Universitas Muria Kudus <small>Student Paper</small>	1%
15	Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening". <i>Jurnal Bisnis dan Manajemen</i> , 2020 <small>Publication</small>	1%
16	Submitted to Terra Environmental Research Institute <small>Student Paper</small>	<1%
17	Maretta Paulakarin, Yulia Efni, Haryetti Haryetti. "Pengaruh Socially Responsible Investment Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di BEI Periode 2014-2018", <i>Bahtera Inovasi</i> , 2021 <small>Publication</small>	<1%
18	Submitted to Universitas Respati Indonesia <small>Student Paper</small>	<1%

19	Submitted to School of Business and Management ITB <i>Student Paper</i>	<1%
20	Submitted to Universitas Diponegoro <i>Student Paper</i>	<1%
21	Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang <i>Student Paper</i>	<1%
22	Mudjiran Mudjiran, Siti Noor Hidayati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan", <i>Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship</i> , 2013 <i>Publication</i>	<1%
23	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya <i>Student Paper</i>	<1%
24	Nafiudin Nafiudin. "Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal", <i>Jurnal Manajemen</i> , 2020 <i>Publication</i>	<1%
25	Novryansyah Novryansyah, Dita Oki Berliyanti, Ida Ariyani. "FAKTOR YANG MEMENGARUHI JOB PERFORMANCE PEGAWAI GENERASI MILENIAL", <i>JURNAL PERSPEKTIF BEA DAN CUKAI</i> , 2021 <i>Publication</i>	<1%
26	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang <i>Student Paper</i>	<1%
27	Submitted to Washoe County School District <i>Student Paper</i>	<1%
28	Submitted to IAIN Surakarta <i>Student Paper</i>	<1%

28	<p>Mayriza Sari. "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BAGIAN RAWAT JALAN RSUD H. ABDUL MANAP KOTA JAMBI", <i>Jumal Manajemen Terapan dan Keuangan</i>, 2021</p>	<1%
<i>Publication</i>		
30	<p>Nailin Nikmatul Maulidiyah, Ardini Manzilatun Nikmah. "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA", <i>AHdarah : Jumal Manajemen dan Bisnis Islam</i>, 2022</p>	<1%
<i>Publication</i>		
31	<p>Randy Sonhadi, Serlin Serang, Roslina Alam. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar", <i>PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi</i>, 2020</p>	<1%
<i>Publication</i>		
32	<p>Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya</p>	<1%
<i>Student Paper</i>		
33	<p>Magda Magda. "PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG MALANG PADA MASA PANDEMI COVID-19", <i>Jumal Ekonomi Manajemen dan Bisnis</i>, 2022</p>	<1%
<i>Publication</i>		
34	<p>Zainal Abidin, Edi Abdul Latif. "Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Kinerja Guru SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan</p>	<1%

- 42** Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, Didi Sutardi, Gazali Gazali. "Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel", *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 2020
Publication <1%
-
- 43** Submitted to Universitas Pelita Harapan
Student Paper <1%
- 44** A. Saldy Amansyah Harsan, Mansyur Ramly, Mukhlis Sufri. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar", *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2020
Publication <1%
- 45** Goodwill Jurnal. "Goodwill Vol. 6 No. 1 Juni 2015", *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL"*, 2015
Publication <1%
- 46** Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saerang. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN", *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2022
Publication <1%
- 47** Submitted to Sriwijaya University
Student Paper <1%
- 48** Submitted to Universitas Jenderal Soedirman
Student Paper <1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches 5 words