

---

---

## FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. AGRO SINERGI NUSANTARA

Nurmala Dewi<sup>1</sup>, Nabila Hilmy Zhafira<sup>2</sup>

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar

[nurmaladewiaceh888@gmail.com](mailto:nurmaladewiaceh888@gmail.com)

### How to cite (in APA style):

Nurmala Dewi, Nabila Hilmy Zhafira. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Agro Sinergi Nusantara. *Warmadewa Management and Business Journal*, 4(1) pp.23-32

### ABSTRACT

*This study was conducted determine the effect of transformational leadership style (X1) and employee engagement (X2) on employee performance (Y) at the head office PT Agro Sinergi Nusantara. The method used in this study is a quantitative method. Data collection was carried out by distributing questionnaires with 30 employees as respondents at the head office of PT Agro Sinergi Nusantara. While the data analysis in this study using multiple regression analysis test. The result of the study show : 1) There is a positive and significant influence between transformational leadership style and employee engagement on the performance of PT Agro Sinergi Nusantara head office employee engagement which is shown from the F test result of 21,340 and a significance value 0,000b. 2) There is negative and insignificant effect between leadership style on employee performance as seen from t-test result of – 0,318 and significance value of 0,753. 3) There is a positive and significant effect between employee engagement on employee performance as seen from the t-test of 4,969 and a significance value of 0,000. The result of study were obtained with the regression equation  $Y = 14,641a - 0,050X1 + 0,844X2 + e$ , and the effect was 61,3% and The remaining 38,7%was influenced by variables outside the study.*

**Keywords:** *transformational leadership, employee engagement, performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan employee engagement (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor pusat PT Agro Sinergi Nusantara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan sebagai responden di kantor pusat PT Agro Sinergi Nusantara. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja employee

engagement kantor pusat PT Agro Sinergi Nusantara yang ditunjukkan dari hasil uji F sebesar 21.340 dan nilai signifikansi 0,000 B. 2) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil uji t sebesar  $-0,318$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,753$ . 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara employee engagement terhadap kinerja karyawan dilihat dari uji t sebesar  $4,969$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ . Hasil penelitian diperoleh dengan persamaan regresi  $Y = 14,641a - 0,050X_1 + 0,844X_2 + e$ , dan pengaruhnya sebesar  $61,3\%$  dan sisanya sebesar  $38,7\%$  dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Kinerja.

## **Pendahuluan**

Mencapai tujuan merupakan fokus utama di bentuknya sebuah organisasi, baik itu di sektor publik maupun di sektor bisnis. Dalam merealisasikan tujuan tersebut, tugas pokok dan fungsi kinerja karyawan akan menentukan terealisasi atau tidaknya program-program yang telah di rencanakan dan di perintah oleh pimpinan perusahaan. Peran pemimpin dalam perusahaan dapat mempengaruhi kualitas kerja, prestasi kerja, serta moral karyawan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan transformasional di anggap sangat cocok memainkan peranan bagi setiap organisasi karena pemimpin dengan tipe ini memiliki ide-ide yang cemerlang sehingga memberikan hal yang baru untuk peningkatan pemahaman karyawan dalam masalah berpikir, berimajinasi dengan perspektif baru pula ([Dewi, Gunawan and Vira, 2018](#)). Kemudian *Employee engagement* adalah keterlibatan dan hubungan yang erat secara emosional, kognitif, dan fisik antara karyawan dengan perannya dalam melakukan pekerjaannya menurut Khan, 2013 dalam ([Wijaya and Tampi, 2020](#)). Karyawan yang *engaged* (terlibat) akan bekerja dengan membawa ide baru serta memiliki rasa antusiasme dalam melakukan pekerjaannya.

PT Agro Sinergi Nusantara berada di provinsi Aceh dan merupakan perusahaan patungan antara PT Perkebunan Nusantara I dan PT Perkebunan Nusantara IV di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara. Sejak tahun 2021 PT Agro Sinergi Nusantara mengelola 6 unit dan 1 unit PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Batee Puteh. Fenomena kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* di PT Agro Sinergi Nusantara bisa di lihat dari sejauh mana

hubungan seorang pemimpin dan bawahannya. Berdasarkan pengamatan peneliti secara langsung di temukan bahwa pimpinan PT Agro Sinergi Nusantara melaksanakan kegiatan “*morning Learning*” agar mendorong etos kerja karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, disiplin, dan prestasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawannya dimana peran pemimpin memberikan materi dalam bentuk tabel atau video serta motivasi kerja & di tutup dengan diskusi bersama antara pemimpin dan bawahannya. Implikasinya, karyawan merasakan adanya peran kepemimpinan dalam hal memberikan intelektual dan motivasi kepada mereka dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini membuat mereka merasa kagum, percaya, berkomitmen, dan merasa *engaged* (terikat) pada organisasi ([Siti Norma Daulay, 2017](#)). Karyawan yang merasa terikat akan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tanpa merasa terbebani ([Yudi Muliawan, Badia Perizade, 2017](#)). Namun di samping fenomena tersebut, data lain yang melatarbelakangi penelitian ini di lakukan yaitu data kinerja karyawan di kantor pusat melalui wawancara dengan manajer Legal/ SDM Umum Kantor Pusat PT Agro Sinergi Nusantara beliau memaparkan bahwa belum optimalnya peningkatan kompetensi karyawan kantor pusat. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Agro Sinergi Nusantara.

## **TELAAH LITERATURE DAN KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki pengaruh pada diri pengikutnya dan dapat merangsang kemampuan kognitif pengikutnya untuk memberikan kinerja terbaik mereka dalam mencapai hasil yang luar biasa dengan mengesampingkan kepentingan personal demi kepentingan organisasi ([Bass dan Riggio, 2006 ; Arkat, 2019](#)). [Bass dan Riggio \(2006\)](#) menguraikan empat ciri dimensi kepemimpinan transformasional yaitu :

- a. Pengaruh yang ideal (*idealized influence*). Dimana seorang pemimpin menjadi teladan, bisa membangkitkan kebanggaan, loyalitas, kepercayaan

serta antusiasme karyawannya di tunjuk dari tindakan pemimpin yang memiliki pendirian saat mengambil keputusan, bertanggung jawab serta memiliki visi dan *sense of mission* (komitmen emosional).

- b. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*). Pemimpin mendorong pengikutnya untuk lebih kreatif dan dapat berpikir kritis dengan menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang rasional bukan hanya asumsi semata. Hal ini membuat kompetensi pengikutnya berkembang karena adanya tantangan untuk selalu mencari cara baru dalam pekerjaan mereka.
- c. Kepedulian secara perorangan/individu (*individual consideration*). Seorang pemimpin yang mampu memberikan perhatian personal memperlakukan orang lain sebagai individu, merenungkan kebutuhan dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan serta bertindak sebagai mentor bawahannya.
- d. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*). Dimana perannya dalam memberikan inspirasi bagi karyawannya dalam bekerja serta mengajak agar tetap optimis, antusiasme dan memberikan keyakinan untuk merealisasikan cita-cita bersama.

### ***Employee Engagement***

Merupakan keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme dalam melakukan pekerjaannya ([Robbins dan Judge, 2010](#)), maka seorang karyawan yang memiliki rasa *engaged* akan membawa dampak yang efektif karena rasa *energetic* atau antusiasme yang di milikinya dalam melakukan pekerjaan dan merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut ([Putri and Soedarsono, 2017](#)). Sehingga dengan adanya *engagement* karyawan akan cenderung lebih loyal dan mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan ([Marcey & Schnieder, 2008](#)). [Schaufeli dan Bakker \(2006\)](#) menyatakan ada tiga dimensi *employee engagement*, yaitu :

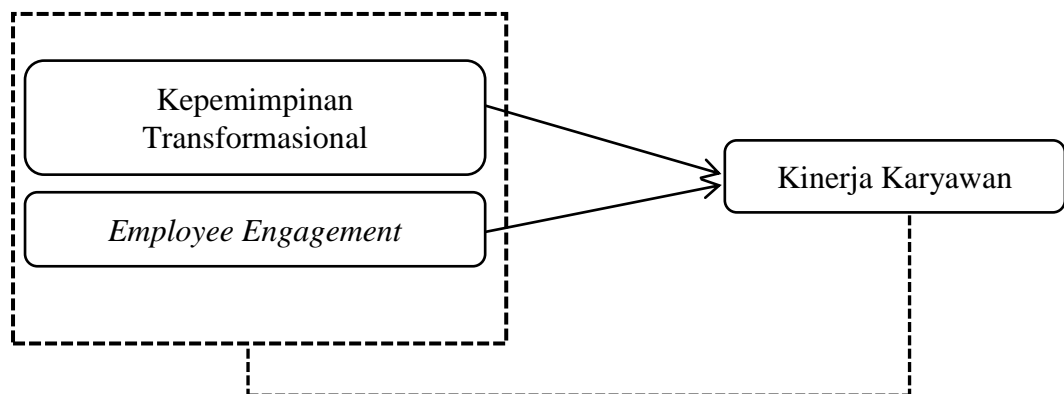
- a. Vigor merupakan tingkat energi dan mental yang kuat selama karyawan itu bekerja, kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan saat bekerja.
- b. Dedication merupakan karyawan merasa terlibat, kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan dalam suatu pekerjaan.

- c. Absorption ialah di mana karyawan selalu berkonsentrasi penuh dan serius dalam bekerja, sehingga membuat karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat dan susah untuk memisahkan diri dari pekerjaannya.

### **Kinerja**

Kinerja adalah uraian sejauh mana keberhasilan atau tidaknya perusahaan dalam beroperasi untuk mencapai tujuan, sasaran, visi serta misi organisasi dengan melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut ([Wibowo, 2012](#); [Cahyandani, 2021](#)). Berikut indikator untuk mengukur kinerja karyawan ([Robbins, 2006](#)) : kualitas hasil yang di kerjakan dan kesempurnaan hasil tugas yang di bebankan pada karyawan, jumlah unit pekerjaan dan jumlah siklus aktivitas dari pekerjaan yang dapat terselesaikan, ketepatan waktu, Efektivitas, dan kemandirian.

### **Pengembangan Hipotesis**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Garis hitam menggambarkan uji parsial yang mana menduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan garis putus-putus mewakili uji simultan yaitu menduga adanya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan ialah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara di lakukan bukan untuk pengambilan data melainkan untuk membantu peneliti dalam memperdalam isu penelitian. kuesioner di sebarakan secara langsung kepada responden yang berjumlah 30 orang. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan sampel jenuh dengan mengambil semua karyawan sebagai responden, dan mengolah data menggunakan SPSS dengan uji regresi linier berganda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Hasil dari pengumpulan data yang telah di lakukan kepada 30 responden di sajikan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 1. Karakteristik Profil Responden**

<b>KARAKTERISTIK</b>	<b>PILIHAN</b>	<b>FREKUENSI</b>	<b>PERSENTASE</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	80%
	Perempuan	6	20%
Usia	≤ 21 – 25 Tahun	7	23,3%
	26 – 30 Tahun	3	10,3%
	31 – 35 Tahun	9	30,3%
	36 – 40 Tahun	2	6,7%
	41 – 45 Tahun	4	13,3%
	46 – 50 Tahun	4	13,3%
	≥ 55 Tahun	1	3,3%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	14	46,7%
	D1/D2/D3/	5	16,7%
	S1 (sarjana)	11	36,7%

**Sumber : Data primer yang di olah menggunakan SPSS 25**

### **Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item variabel gaya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai r hitung lebih besar (>) dari nilai r tabel 0,361 dan Cronbach Alpha lebih dari 0,50.

### **Pengujian Asumsi Klasik**

Hasil uji asumsi klasik di sajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

<b>NO</b>	<b>HASIL UJI ASUMSI KLASIK</b>	<b>NILAI SIGNIFIKAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
1.	Uji Normalitas	0,060	Normal
2.	Uji Multikolinieritas	<b>VIF :</b> X1 = 2,136 X2 = 2,136	Tidak terjadi multikolinieritas
		<b>Tolerance Value :</b> X1 = 0,468 X2 = 0,468	
3.	Uji Heteroskedastisitas	X1 = 0,692 X2 = 0,375	Tidak terjadi heteroskedastisitas

**Sumber : Data primer yang di ossleh menggunakan SPSS 25**

### **Hasil Analisis Regresi Linear berganda**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di peroleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 14,641 - 0,050X_1 + 0,844X_2 + e$$

Sehingga dapat di jelaskan bahwa persamaan regresi yang di peroleh di atas sebagai berikut :

- Pada variabel X1 tidak terdapat pengaruh terhadap variabel Y dengan nilai beta  $- 0,050$ , nilai signifikan  $0,753 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (-0,318) < t_{tabel} (2,051)$ . Artinya, semakin kuat kepemimpinan transformasional yang karyawan rasakan justru menurunkan kinerja karyawan. Hasil negatif di karenakan, kurang optimalnya komunikasi dari pimpinan ke bawahan (*drownward communication*) dalam penyampaian informasi terkait instruksi kerja serta kurangnya kedekatan antara pimpinan dan karyawan sehingga karyawan kurang dapat mengerti apa yang di diharapkan dan yang di inginkan oleh pimpinan. Serupa dengan penelitian terdahulu dari ([Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami, 2016](#))

- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel X2 terhadap Y dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (4,696) > t_{tabel} (2,051)$ . Artinya, semakin baik *employee engagement* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sama seperti penelitian dari [\(Fattiah Fauziah, 2016\)](#) dan penelitian dari [\(Cahyandani, 2021\)](#).
- Secara simultan, kepemimpinan transformasional (X1) dan *employee engagement* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian terdapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (21,340 > 3,34)$  sehingga dapat kita simpulkan bahwa  $H_a$  di terima.
- Nilai adjusted  $R^2$  adalah 0,613 yang mana berarti variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan *employee engagement* (X2) mampu menerangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 61,3 % dan selebih nya 38,7% di pengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel-variabel penelitian.

## **KESIMPULAN**

Dari pengolahan data dan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Agro Sinergi Nusantara. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Agro Sinergi Nusantara. Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* dapat menerangkan variable bebas (Kinerja Karyawan) sebesar 61,3% dan sisanya 38,7% di pengaruhi oleh faktor-faktor di luar yang tidak di teliti.

## **SARAN**

Maka peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan kantor pusat PT Agro Sinergi Nusantara sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan di harapkan untuk lebih mendekatkan diri dengan bawahan yang mana dengan kedekatan antara pimpinan dan bawahan di harapkan bisa



terjalannya *drownward communication* dalam hal penyampaian informasi terkait instruksi kerja dengan baik serta bisa memberikan motivasi kerja kepada bawahan.

- b. Bagi peneliti yang akan datang di harapkan dalam melakukan penelitian kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara dengan memperbanyak sampel penelitian yang di ambil di kebun/ unit PKS (Pabrik Kelapa Sawit) sehingga tidak hanya di kantor pusat saja, serta juga memperluas variabel-variabel penelitian terhadap kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Untuk penyempurnaan penelitian ini, di harapkan pada peneliti selanjutnya lebih memperdalam tentang gaya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Agro Sinergi Nusantara sehingga lebih mendapatkan gambaran yang lengkap dan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arkat, f. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. pp. 1–50.
- [Aqmarina, N., Utami, H., & Prasetya, A. \(2016\). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan \(Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang\). \*Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya\*, 35\(2\), 164–173.](#)
- [Cahyandani, P. T. \(2021\). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen \(Persero\) Kantor Cabang Utama Surabaya. \*Jurnal Ilmu Manajemen\*, 9\(1\), 19. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>](#)
- [Dewi, N. L., Gunawan, Y., & Vira, S. A. \(2018\). \*Organizational citizenship behaviour\*. 5\(1\), 87–103.](#)
- [Fattiah Fauziah. \(2016\). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan \(Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia\). \*Skripsi\*.](#)
- [Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. \(2017\). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. \*E-Proceeding of Management\* :, 4\(3\), 2541–2546. <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id>](#)
- [Siti Norma Daulay. \(2017\). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai \(Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah\). \*Skripsi\*.](#)

Wijaya, K. D., & Tampi, D. L. (2020). *Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado*. 1(5), 464–468.

Yudi Muliawan, Badia Perizade, A. C. (2017). *Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang*. *Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69–78.