



Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dinasti Kreatif Indonesia

Muhammad Fadhil^{1*}, Imbron²

^{1,2} Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Suyakencana, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

*Penulis Korespondensi: muhamadfadhil204@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of Transformational Leadership and Work Culture on Employee Performance at PT Dinasti Kreatif Indonesia. The research method used is a quantitative approach through the distribution of questionnaires to respondents as the primary data source. The analytical techniques applied include validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results show that Transformational Leadership significantly influences Employee Performance, indicated by a t-value of 8.837 with a significance level of 0.000. Work Culture also significantly influences Employee Performance, with a t-value of 6.556 and a significance level of 0.000. Simultaneously, both independent variables have a significant effect on Employee Performance, as shown by an F-value of 58.367 with a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.661 indicates that 66.1% of the variation in Employee Performance is explained by these two variables, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study. Thus, this study concludes that the implementation of strong transformational leadership and a positive work culture plays an essential role in improving employee performance. The findings are expected to serve as a reference for companies in developing managerial strategies to create a productive and collaborative work environment.*

Keywords: *Transformational Leadership; Work Culture; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinasti Kreatif Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data primer. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 8,837 dan signifikansi 0,000. Budaya Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 6,556 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 58,367 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,661 menunjukkan bahwa 66,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dan budaya kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajerial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Budaya Kerja; Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Dalam dunia kerja modern yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja bukan hanya sekadar hasil dari pekerjaan seseorang, tetapi juga mencerminkan seberapa jauh seorang karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil

kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Dinasti Kreatif Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage*. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor yang sangat dinamis, PT Dinasti Kreatif Indonesia menuntut seluruh karyawannya untuk memiliki kreativitas, inisiatif, dan adaptabilitas yang tinggi. Namun, berdasarkan data internal perusahaan, capaian *Key Performance Indicator (KPI)*.

Untuk memahami kondisi kinerja karyawan di PT Dinasti Kreatif Indonesia, perlu dilakukan untuk mengetahui terhadap data capaian kinerja selama beberapa tahun terakhir. Pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan *Key Performance Indicator (KPI)* yang menjadi tolak ukur utama produktivitas dan efektivitas kerja di setiap divisi. KPI merupakan instrumen penting dalam sistem manajemen kinerja, karena mencerminkan sejauh mana karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Fenomena penurunan kinerja ini menunjukkan adanya tantangan serius bagi manajemen PT Dinasti Kreatif Indonesia. Dalam era kompetisi industri *food and beverage* yang semakin cepat, inovasi dan kreativitas menjadi faktor utama keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penurunan kinerja bukan hanya berdampak pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga dapat menghambat keberlanjutan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Beberapa temuan awal dari wawancara informal dengan karyawan menunjukkan adanya persepsi bahwa komunikasi internal masih belum efektif dan arahan dari pimpinan belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh anggota tim. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, apakah sudah mampu membangun semangat kerja, kejelasan visi, dan rasa keterlibatan (*sense of belonging*) di antara karyawan. Selain itu, penurunan KPI juga bisa menjadi refleksi bahwa sistem kerja dan budaya organisasi belum sepenuhnya mendukung kolaborasi lintas divisi dan inovasi yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada target kinerja semata, tetapi juga memperhatikan aspek manusia dan organisasi di baliknya. Kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja yang kuat menjadi kunci utama dalam mengembalikan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam membentuk perilaku dan motivasi kerja karyawan. Di antara berbagai gaya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional dianggap paling efektif dalam konteks organisasi modern karena berorientasi pada perubahan dan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Bass dan Riggio (2016:5), kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin berupaya memotivasi bawahannya dengan cara meningkatkan kesadaran akan pentingnya pekerjaan, memperluas pandangan individu terhadap tujuan organisasi, dan mendorong bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan bersama.

Berdasarkan hasil pra-survei penerapan kepemimpinan transformasional pada PT Dinasti Kreatif Indonesia masih tergolong belum optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya persentase jawaban “Iya” pada indikator-indikator yang menggambarkan perilaku

pemimpin transformasional.

Sebagai contoh, hanya 29,4% responden yang menilai bahwa pimpinan mampu membangun rasa percaya dan loyalitas pada karyawan, sementara 70,6% menyatakan sebaliknya. Demikian pula pada indikator pemberian motivasi dan semangat kerja, hanya 23,5% karyawan yang merasa pimpinan memberikan dorongan yang memadai. Hal ini menunjukkan masih lemahnya peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan.

Selain itu, kemampuan pimpinan dalam menghargai ide dan pemikiran karyawan juga relatif rendah, dengan persentase setuju 35,3%, menandakan bahwa ruang untuk diskusi dan inovasi belum berjalan secara maksimal. Pada indikator terakhir, yaitu pemberian perhatian terhadap pengembangan potensi individu, hanya 41,2% yang merasakan perhatian tersebut sehingga masih banyak karyawan yang belum memperoleh pembinaan secara personal.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Bass dan Riggio (2016:45), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan efektif apabila pemimpin mampu memberikan inspirasi, bimbingan, teladan, dan perhatian individual kepada karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PT Dinasti Kreatif Indonesia masih cenderung bersifat instruksional atau transaksional, dan belum sepenuhnya memenuhi karakteristik kepemimpinan transformasional. Kondisi ini berpotensi memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain kepemimpinan, budaya kerja juga merupakan faktor yang memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan organisasi. Budaya kerja membentuk nilai-nilai, norma, dan perilaku yang menjadi dasar dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat kohesi sosial dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017:40), budaya kerja yang efektif dapat memperkuat komitmen organisasi, mengurangi konflik, serta meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, budaya kerja yang lemah dapat menyebabkan disorientasi, penurunan motivasi, serta ketidaksesuaian antara perilaku karyawan dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengukur bagaimana persepsi karyawan terhadap budaya kerja yang diterapkan di PT Dinasti Kreatif Indonesia.

Selanjutnya, pada indikator penghargaan terhadap kontribusi karyawan, hanya 17,6% responden yang merasa bahwa hasil kerja mereka dihargai dengan layak. Persentase yang sangat rendah ini mengindikasikan bahwa sistem apresiasi yang diterapkan perusahaan belum memberikan pengakuan yang memadai terhadap usaha dan pencapaian karyawan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja.

Pada indikator keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hanya 29,4% karyawan yang merasa dapat menjaga keseimbangan tersebut, sedangkan 70,6% lainnya merasa tidak mampu. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja atau tekanan kerja relatif tinggi, sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan.

Terakhir, pada indikator mengenai usaha menghasilkan kualitas kerja terbaik, hanya 23,5% karyawan yang menyatakan selalu menjaga kualitas hasil kerja. Rendahnya persentase tersebut menunjukkan bahwa motivasi internal dan rasa tanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan masih lemah, yang dapat berkaitan dengan kurangnya dukungan lingkungan kerja dan minimnya sistem penghargaan.

Dari sisi praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen PT Dinasti Kreatif Indonesia dalam merumuskan strategi pengembangan kepemimpinan dan penguatan budaya kerja agar selaras dengan visi perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan, seperti mekanisme komunikasi, penghargaan terhadap prestasi, serta dukungan terhadap pengembangan karier karyawan, sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Konsep kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh Burns dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bass. Menurut Bass dan Riggio (2016:5), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, serta berusaha mencapai kinerja di atas standar yang diharapkan. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan instruksi atau tugas, tetapi juga mengubah pola pikir, nilai, dan perspektif karyawan agar lebih inovatif dan berkomitmen.

Northouse (2019:167) menambahkan bahwa pemimpin transformasional fokus pada pembangunan visi, penyelarasan nilai, dan pengembangan kapasitas individu bawahan. Gaya kepemimpinan ini efektif untuk menghadapi lingkungan kerja yang dinamis, kompetitif, dan membutuhkan kreativitas tinggi.

Budaya Kerja (X2)

Budaya kerja merupakan aspek fundamental yang membentuk identitas, perilaku, dan pola interaksi dalam organisasi. Budaya kerja tidak hanya mencerminkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi, tetapi juga menentukan bagaimana pekerjaan dilaksanakan, bagaimana karyawan berkomunikasi, serta bagaimana keputusan diambil. Oleh karena itu, budaya kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada kinerja.

Robbins dan Judge (2017:56) menyatakan bahwa budaya kerja adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya kerja membentuk pedoman perilaku, mempengaruhi cara karyawan bertindak, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan arah organisasi yang jelas, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek paling penting dalam organisasi karena menjadi indikator sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat produktivitas, pertumbuhan, dan daya saing perusahaan.

Robbins dan Judge (2017:260) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian tugas yang mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, persepsi peran, dan kondisi lingkungan kerja. Kinerja mencakup berbagai aspek seperti kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi, kreativitas, inisiatif, serta hubungan interpersonal.

METODE PENELITIAN

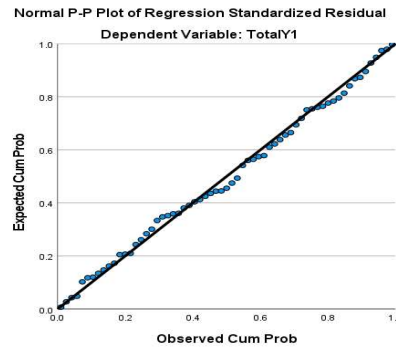
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan menggambarkan kondisi atau fenomena secara sistematis, faktual, dan terukur menggunakan data numerik. Data yang diperoleh berupa angka-angka hasil kuesioner yang dianalisis menggunakan metode statistik inferensial sehingga dapat memberikan gambaran akurat mengenai hubungan antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan di PT Dinasti Kreatif Indonesia, beralamat di Ruko Golden Square Blok GS-02, Jl. Raya Ciater, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara purposive (sengaja) karena perusahaan ini memiliki karakteristik yang sesuai dengan topik penelitian. PT Dinasti Kreatif Indonesia menerapkan pola kerja yang fleksibel dan berorientasi hasil (*result-oriented working culture*), dengan struktur kepemimpinan yang dinamis dan interaktif. Hal ini menjadikan perusahaan tersebut representatif untuk meneliti pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu mulai dari Agustus 2025 hingga November 2025.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia, yang berjumlah 63 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 responden, yang terdiri atas seluruh karyawan PT Dinasti Kreatif Indonesia baik di gerai maupun di kantor pusat. Penggunaan teknik ini memastikan data yang diperoleh bersifat menyeluruh dan mampu mewakili kondisi sebenarnya di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 4. 1 Grafik Normal P-plot

Berdasarkan Grafik Normal P-Plot pada Gambar 4.2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Tabel 4. 1 Output Nomalitas Kolmogrov Smirnow Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		63	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.89474295	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.048	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.473	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.460
		Upper Bound	.486

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 responden (N = 63). Nilai mean dari residual sebesar 0,000000, yang menunjukkan bahwa residual memiliki rata-rata mendekati nol, sesuai dengan karakteristik residual yang baik dalam model regresi. Selain itu, nilai standar deviasi sebesar 1,89474295, yang menunjukkan sebaran data residual di sekitar nilai rata-ratanya.

Hasil Most Extreme Differences menunjukkan nilai absolut sebesar 0,076, dengan nilai perbedaan positif sebesar 0,048 dan perbedaan negatif sebesar -0,076. Nilai tersebut kemudian menghasilkan Test Statistic sebesar 0,076.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah sebesar 0,200, di mana nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal dapat diterima.

Sebagai tambahan, hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai signifikansi

sebesar 0,473 dengan interval kepercayaan 99% pada batas bawah 0,460 dan batas atas 0,486, yang semakin memperkuat bahwa data residual memiliki pola distribusi yang normal.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan analisis regresi linear dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2 Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.051	3.166		.016	.987	
	TotalX1	.611	.069	.665	8.837	.000	.998
	TotalX2	.495	.075	.494	6.556	.000	.998

a. Dependent Variable: TotalY1

Berdasarkan Output Uji Multikolinearitas pada Tabel 4.17, diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,998 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,002. Nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

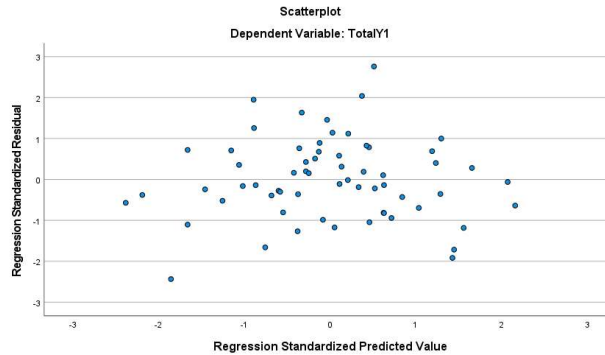
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.649	4.38163	2.362

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY1

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin–Watson pada Tabel 4.19, diperoleh nilai Durbin–Watson (DW) sebesar 2,362. Mengacu pada panduan pengujian autokorelasi pada Tabel 4.18, nilai Durbin–Watson yang berada pada rentang 1,500–2,460 menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala autokorelasi, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik regresi linear dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2 Output Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.3 ditampilkan scatter plot yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Pola titik-titik pada grafik menunjukkan adanya kecenderungan hubungan yang positif antara kedua variabel independen dengan variabel dependen. Artinya, semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional dan budaya kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Sebaran titik data yang tidak membentuk pola menyebar acak menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas yang signifikan, sehingga dapat diasumsikan bahwa varians residual pada setiap nilai prediktor adalah konstan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 4 Hasil Output Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.871	2.663		5.959	.000
	TotalX1	.593	.090	.646	6.610	.000

a. Dependent Variable: TotalY1

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 4.20, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,871 + 0,593X$. Nilai konstanta (a) sebesar 15,871 menunjukkan bahwa apabila variabel TotalX1 bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 15,871 satuan. Nilai koefisien regresi (b) untuk variabel TotalX1 sebesar 0,593 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa TotalX1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel TotalX1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,593 satuan.

Selain itu, nilai t-hitung sebesar 6,610 dengan tingkat signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa pengaruh TotalX1 terhadap kinerja karyawan secara statistik signifikan. Nilai Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0,646 menunjukkan bahwa

hubungan antara TotalX1 dan kinerja karyawan tergolong kuat dan searah.

Tabel 4. 5 Ouput Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.312	3.609		5.073	.000
	TotalX2	.469	.113	.468	4.132	.000

a. Dependent Variable: TotalY1

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 4.21, diperoleh persamaan regresi $Y = 18,312 + 0,469X_2$ Nilai konstanta (a) sebesar 18,312 menunjukkan bahwa apabila variabel TotalX2 bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 18,312 satuan.

Nilai koefisien regresi (b) untuk variabel TotalX2 sebesar 0,469 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa TotalX2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel TotalX2 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,469 satuan.

Selain itu, nilai t-hitung sebesar 4,132 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh variabel TotalX2 terhadap kinerja karyawan secara statistik signifikan. Nilai Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0,468 menunjukkan adanya hubungan yang positif dan cukup kuat antara TotalX2 dan kinerja karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 6 Output Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.051	3.166		.016	.987
	TotalX1	.611	.069	.665	8.837	.000
	TotalX2	.495	.075	.494	6.556	.000

a. Dependent Variable: TotalY1

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.22, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,051 + 0,611X_1 + 0,495X_2$

Nilai konstanta sebesar 0,051 dengan tingkat signifikansi 0,987 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel TotalX1 dan TotalX2 bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai 0,051 satuan, namun konstanta tersebut tidak signifikan secara statistik.

Variabel TotalX1 memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,611 dengan nilai t-

hitung sebesar 8,837 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa TotalX1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan TotalX1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,611 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0,665 menunjukkan bahwa TotalX1 memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.

Variabel TotalX2 memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,495 dengan nilai t-hitung sebesar 6,556 dan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa TotalX2 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan TotalX2 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,495 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		TotalX1	TotalY1
TotalX1	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	63	63
TotalY1	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	63	63

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

Sesuai dengan tabel uji yang disajikan, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 yang berada dalam kisaran 0,51 – 0,70, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori cukup kuat.

Tabel 4. 8 Output Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		TotalX2	TotalY1
TotalX2	Pearson Correlation	1	.468**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	63	63
TotalY1	Pearson Correlation	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	63	63

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

Sesuai dengan tabel uji yang disajikan, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi

sebesar 0,468 yang berada dalam kisaran 0,41 – 0,60, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang.

Tabel 4. 9 Output Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan Transformasional dan (X1) Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	0.661	0.649	4.38163

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sesuai dengan tabel yang disajikan, dapat dimaknai bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Kerja (X2) memiliki keterkaitan yang kuat dengan Kinerja Karyawan (Y), karena nilai R sebesar 0,813, yang berada dalam kisaran 0,80–0,100, sehingga termasuk kategori hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10 Hasil Output Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.408	5.69307

a. Predictors: (Constant), TotalX1

Mengacu pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,417, yang artinya variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,7%, dan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh elemen lainnya.

Tabel 4. 11 Hasil Output Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.206	6.59241

a. Predictors: (Constant), TotalX2

Mengacu pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,468, yang artinya variabel Budaya Kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,8%, dan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh elemen lainnya.

Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.649	4.38163

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Mengacu pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi R Square sebesar 66,1% ($0,661 \times 100\%$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 66,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya yaitu 33,9% dipengaruhi oleh elemen lainnya.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. 13 Output Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.051	3.166		.016	.987
	TotalX1	.611	.069	.665	8.837	.000
	TotalX2	.495	.075	.494	6.556	.000

a. Dependent Variable: TotalY1

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai t hitung sebesar 8,837. Dengan menggunakan t tabel sebesar 2,000, maka tampak bahwa t hitung $8,837 > t$ tabel 2,000 Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, dimana terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pada PT. Dinasti Kreatif Indonesia

b Variabel Budaya Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,556. Dengan t table sebesar 2,000, maka terlihat bahwa t hitung $6,556 > t$ tabel 2,000 Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 14 Output Hasil Simultan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2241.157	2	1120.578	58.367	.000 ^b
	Residual	1151.923	60	19.199		
	Total	3393.079	62			

a. Dependent Variable: TotalY1

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Merujuk pada tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 58.367 serta nilai signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara bersamaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai F hitung $58.367 \geq F$ tabel 3,150 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima.

Pembahasan Penelitian

Peran Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Radiant Jaya Bersama dengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 15,871 + 0,593X_1$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,871 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kepemimpinan Transformasional (X1) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 15,871. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,593 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan seleksi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,593 satuan. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,593 serta nilai koefisien determinasi variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,4%, sedangkan sisanya 55,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung 8,837 > t tabel 2,000 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Peran Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Dinasti Kreatif Indonesia dengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 18.312 + 0,469X_2$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 18.312 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Budaya Kerja (X2) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 18.312. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,469 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan seleksi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,469 satuan. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,468 serta nilai koefisien determinasi variabel Budaya Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 46,8% sedangkan sisanya 53,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung 6,556 > t tabel 2,000 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a1} diterima.

Peran Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Dinasti Kreatif Indonesia dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 0,051 + 0,611x_1 + 0,495x_2$. artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 0,051 bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 0,051. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,661 yang artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,1%, sedangkan sisanya 33,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan nilai f hitung

58,367 > f tabel 3,150 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Dinasti Kreatif Indonesia

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai “Peran Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinasti Kreatif Indonesia”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) memiliki nilai t-hitung sebesar 8.837 dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinasti Kreatif Indonesia. Artinya, penerapan kepemimpinan transformasional—seperti memberikan inspirasi, perhatian individual, dorongan, serta contoh nyata—telah mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H₁) diterima. Hasil uji parsial terhadap variabel Budaya Kerja (X₂) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6.556 dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0,05). Hal ini berarti bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang diterapkan perusahaan terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kondusif, serta mendukung kolaborasi. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H₂) diterima. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 58.367 dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0,05). Dengan demikian, secara simultan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berkontribusi bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.661, yang berarti 66,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja, sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H₃) diterima. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Schein (2017:11) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja adalah dua elemen yang saling membentuk dan secara langsung memengaruhi perilaku serta efektivitas anggota organisasi. Schein (2017:3) juga menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat mampu menciptakan pola nilai, keyakinan, dan praktik yang mendorong peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja yang positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena keduanya membentuk lingkungan psikologis dan struktural yang mendukung motivasi, komitmen, serta pencapaian kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinasti Kreatif Indonesia, maka peneliti memberikan beberapa saran meningkatkan Penerapan Kepemimpinan Transformasional Para pemimpin perlu terus

memperkuat elemen-elemen kepemimpinan transformasional, seperti pemberian motivasi inspirasional, perhatian individual, serta kemampuan memberikan visi dan arahan yang jelas kepada karyawan. Pelatihan kepemimpinan (*leadership training*) dapat dijadikan program rutin perusahaan untuk memastikan konsistensi penerapan gaya kepemimpinan ini. Memperkuat Budaya Kerja yang Positif dan Konsisten Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan budaya kerja yang telah berjalan baik, terutama dalam aspek komunikasi, kerjasama tim, disiplin, dan penghargaan terhadap kinerja. Evaluasi budaya kerja secara berkala sangat diperlukan agar perusahaan dapat mengetahui area mana yang perlu diperbaiki atau diperkuat. Meningkatkan Sistem Penghargaan dan Pengakuan (*Reward & Recognition*), Untuk mendorong kinerja yang lebih optimal, perusahaan dapat memperkuat sistem penghargaan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja. Pemberian apresiasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Membangun Lingkungan Kerja yang Lebih Mendukung Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan menunjang penerapan budaya kerja dan kepemimpinan yang efektif. Perusahaan juga dapat memperbaiki fasilitas kerja atau menciptakan ruang komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2025). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress* (2nd ed.). Routledge.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (6th ed.). Kogan Page.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2019). *Human resource management: An experiential approach* (latest ed.). McGraw-Hill.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W., & Creswell, D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design* (13th ed.). Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2021). *The leadership experience* (8th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2019). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives* (4th ed.). Oxford University Press.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2017). *Organizational behavior and management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to leadership: Concepts and practice* (4th ed.). Wiley.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Schermerhorn, J. R., & Bachrach, D. G. (2020). *Organizational behavior* (15th ed.). Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2016). *Human resource management* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Dewantoro, A. (2023). Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja: Studi pada Perusahaan X. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 1–10.
- Elisabeth, D. R., et al. (2025). The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 25(1), 45–58.
- Fadillah, I. (2023). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Work Motivation. *SIBATIK Journal*, 2(4), 23–35.
- Ningsih, M. A. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Employee Satisfaction and Performance. *Indonesian Journal of Applied Business Research*, 3(2), 14–27.
- Martinho, E., & Donald, M. (2023). Transformational leadership, work motivation, and employee performance. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE)*, 8(1). Universitas Pamulang. ISSN 2541-3112.
- Pioni, W., Wimba, P., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. *Widya Amr Ita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 56–66.
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–183.
- Pradita, I. P. C. P. A., dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JSMD*, 5(1), 22–30.
- Rahmanita, S., dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 88–97.
- Rohman, F., & Raharjo, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kreatif*, 3(2), 10–19.
- Sari, R. D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE)*, 7(3). Universitas Pamulang. ISSN 2541-3112.
- Susanto, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE)*, 6(2). Universitas Pamulang. ISSN 2541-3112.
- Widyaningrum, L., & Amalia, L. (2023). The Impact of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Employee Engagement on Employee Performance. *Jurnal Mudima*, 3(4), 201–210.