

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini yaitu pada kinerja pegawai yang diakibatkan oleh faktor kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* yang rendah. Solusi pada permasalahan ini pada kepemimpinan transformasional pemimpin harus selalu teladan dalam bekerja sehingga memiliki sebuah tujuan yang bagus untuk perusahaan dan bisa menjadikan contoh yang baik untuk pegawai, sedangkan pada *employee engagement* pegawai harus mampu menghadapi masalah dan tidak mudah lelah dalam menyelesaikan suatu masalah. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel X terhadap variabel Y secara simultan maupun parsial.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah 32 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penelitian lapangan, observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan penelitian kepustakaan. Metode analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi simultan dan koefisien determinasi parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemimpin transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Ray White Alam Sutera. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai secara simultan adalah sebesar 54,4% dan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan secara parsial besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 7,10%, dan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai sebesar 47,34%.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagemnet* dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The problem in this research is employee performance which is caused by transformational leadership factors and low employee engagement. The solution to this problem is in transformational leadership, leaders must always be exemplary at work so that they have a good goal for the company and can set a good example for employees, while in employee engagement, employees must be able to face problems and not get tired easily in solving a problem. The aim of this research is to find out how much influence the two variables X have on variable Y simultaneously or partially.

The research method used was a quantitative method with descriptive and verification methods with a total of 32 respondents. The data collection techniques used were field research, observation, interviews, distributing questionnaires and library research. Multiple linear regression analysis methods, multiple correlation analysis, simultaneous coefficient of determination and partial coefficient of determination.

The research results show that there is a positive and significant influence between transformational leadership and employee engagement on employee performance at Ray White Alam Sutera. The magnitude of the influence of transformational leadership and employee engagement on employee performance simultaneously is 54.4% and the remaining 45.6% is influenced by other variables not studied. Meanwhile, partially the influence of transformational leadership on employee performance is 7.10%, and the influence of employee engagement on employee performance is 47.34%.

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Engagement and Employee Performance*