

ABSTRAK

Susi Nur Aini Putri. (1229240257): “Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Naru Catur Indonesia Kota Bandung”

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dalam menghadapi persaingan industri 4.0, serta adanya kesenjangan kinerja karyawan PT. Naru Catur Indonesia yang belum sepenuhnya mencapai target perusahaan. Selain itu, terdapat *research gap* terkait peran *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Transformational Leadership* dan kinerja karyawan. *Research gap* dalam penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya temuan yang belum konsisten.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Engagement*, pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan, serta peran *Employee Engagement* dalam memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Naru Catur Indonesia yang berjumlah 31 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,457; T-statistik 2,363; P-value 0,009); (2) *Transformational Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (koefisien 0,750; T-statistik 9,395; P-value 0,000); (3) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,452; T-statistik 2,314; P-value 0,010); dan (4) *Employee Engagement* memediasi secara parsial pengaruh *Transformational Leadership* terhadap kinerja karyawan (koefisien tidak langsung 0,339; T-statistik 2,256; P-value 0,012). Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu mengembangkan kepemimpinan transformasional dan memperkuat keterlibatan karyawan secara simultan untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan, Mediasi