# BAB V

# PENUTUP

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat penerapan *servant leadership* oleh atasan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan yang melayani menciptakan rasa dihargai dan didukung, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal.
2. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin yang berperan sebagai pelayan dan pemberdaya mampu meningkatkan keterikatan emosional, psikologis, dan kognitif karyawan terhadap pekerjaannya. Penerapan *servant leadership* secara konsisten dapat memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab dalam diri karyawan.
3. *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam

pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. *Work engagement* mencerminkan dedikasi dan energi positif karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian target organisasi.

4. *Work engagement* tidak memediasi hubungan antara *servant leadership* dan kinerja karyawan. Meskipun *servant leadership* berpengaruh terhadap *work engagement*, dan model regresi secara umum signifikan, *work engagement* tidak terbukti sebagai variabel mediasi yang signifikan. Dengan demikian, pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja tidak diteruskan melalui *work engagement*, melainkan kemungkinan melalui jalur lain yang belum diuji dalam penelitian ini.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian mengenai pengaruh *servant leadership* terhadap *work engagement* dan kinerja karyawan pada PT Surya Toto Indonesia, Tbk memberikan beberapa implikasi praktis yang dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk memperkuat efektivitas kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia. Berikut penjelasan implikasi berdasarkan temuan penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil deskriptif variabel *servant leadership* (X), indikator dengan *mean* terendah adalah X13. Indikator ini merujuk pada pernyataan: "Manajer departemen saya mendorong karyawan

departemen untuk terlibat dalam pelayanan masyarakat dan kegiatan sukarela di luar pekerjaan." (Item no. 13). Temuan ini mengindikasikan bahwa perhatian pimpinan terhadap kontribusi sosial karyawan masih rendah. Hal ini bisa mencerminkan kurangnya penekanan nilai-nilai sosial dalam budaya organisasi atau rendahnya dukungan terhadap keterlibatan eksternal yang bermanfaat secara sosial. Implikasi manajerialnya, manajemen disarankan untuk menumbuhkan budaya organisasi yang mendukung tanggung jawab sosial, seperti mendorong partisipasi karyawan dalam kegiatan sosial atau sukarela. Hal ini bisa dilakukan melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal, memberikan waktu khusus untuk kegiatan sosial, atau bahkan mengintegrasikan partisipasi sosial sebagai bagian dari pengembangan kepemimpinan. Upaya ini akan memperkuat identitas moral organisasi dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan.

2. Untuk variabel kinerja karyawan (Y), indikator dengan nilai mean terendah adalah Y7. Pernyataan yang dimaksud adalah: "Saya gagal menjalankan tugas-tugas penting dalam pekerjaan saya." (Item no. 7). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Temuan ini mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas penting secara optimal. Artinya,

mayoritas karyawan merasa mampu memprioritaskan dan menjalankan tanggung jawab utama mereka dengan baik. Implikasi manajerialnya, manajemen perlu mempertahankan kondisi ini dengan memberikan kejelasan tanggung jawab kerja, penguatan komunikasi tugas, serta dukungan sumber daya yang memadai. Selain itu, penting untuk terus memberikan umpan balik positif dan pengakuan atas pencapaian karyawan guna menjaga semangat kerja dan konsistensi kinerja yang tinggi.

3. Pada variabel *work engagement* (M), indikator dengan nilai mean terendah adalah **M14**. Indikator ini berasal dari pernyataan: *"Saya terbawa suasana saat bekerja."* (Item no. 14). Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan emosional karyawan secara mendalam dalam pekerjaan masih rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya variasi pekerjaan, minimnya tantangan, atau tidak adanya keterkaitan antara pekerjaan dengan nilai personal karyawan. Kondisi ini penting diperhatikan karena *terbawa suasana* saat bekerja mencerminkan tingkat fokus dan konsentrasi yang tinggi, yang menjadi bagian dari keterlibatan kerja optimal. Implikasi manajerialnya, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterlibatan mendalam, antara lain dengan memberikan otonomi dalam menyelesaikan tugas, menyusun pekerjaan yang bermakna, memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan, serta mendorong partisipasi aktif

karyawan dalam proses kerja. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak bersifat monoton, sehingga karyawan dapat merasa lebih terhubung secara emosional dengan pekerjaannya.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait waktu pelaksanaan yang bertepatan dengan tingginya beban kerja organisasi, sehingga tingkat partisipasi responden menjadi terbatas dan berdampak pada keluasan serta kedalaman informasi yang diperoleh, terutama dalam menangkap variasi pengalaman kerja lintas individu dan unit kerja.
2. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner berbasis *self-assessment* untuk mengukur seluruh variabel, termasuk kinerja karyawan. Pendekatan ini memiliki keterbatasan karena data yang diperoleh sepenuhnya berasal dari persepsi subyektif responden terhadap dirinya sendiri. Hal ini dapat memunculkan potensi bias, akibatnya, validitas pengukuran terhadap kinerja karyawan dapat terpengaruh, terutama jika responden merasa tidak nyaman atau kurang jujur dalam menilai diri sendiri.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal kejelasan pihak yang dinilai dalam pengisian kuesioner *servant leadership*. Mengingat struktur organisasi di PT Surya Toto Indonesia Tbk yang terdiri dari

berbagai departemen dan seksi, terdapat potensi keragaman persepsi responden terhadap siapa yang dimaksud sebagai pemimpin dalam instrumen pengukuran. Peneliti tidak secara eksplisit menjelaskan bahwa yang dinilai dalam kuesioner adalah manajer atau pimpinan formal satu tingkat di atas responden, bukan atasan informal atau supervisor di level fungsional. Hal ini dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam jawaban responden karena perbedaan referensi dalam menilai figur pemimpin.

4. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pemilihan variabel mediasi, di mana *work engagement* tidak terbukti secara statistik dapat memediasi hubungan antara *servant leadership* dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *work engagement* belum mampu menjelaskan sepenuhnya mekanisme pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja. Dengan demikian, terdapat kemungkinan bahwa terdapat variabel mediasi lain yang lebih dominan atau relevan dalam menjembatani hubungan tersebut, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, atau komitmen afektif. Keterbatasan ini menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel alternatif guna memperoleh pemahaman hubungan kausal yang lebih komprehensif.

## 5.4 Saran Penelitian Selanjutnya

Peneliti memberikan saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Disarankan agar proses penyebaran kuesioner pada penelitian selanjutnya dilakukan pada waktu yang lebih kondusif, seperti saat briefing pagi atau jam istirahat makan siang. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan gangguan terhadap beban kerja karyawan dan meningkatkan konsentrasi serta kejujuran responden dalam mengisi kuesioner. Dengan memilih waktu yang tepat, diharapkan respon yang diberikan lebih akurat dan tidak terburu-buru, sehingga kualitas data yang dikumpulkan dapat meningkat secara signifikan.
2. Untuk mengurangi potensi bias yang timbul dari metode *self-assessment*, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan penilaian kinerja karyawan yang berasal dari pihak atasan langsung atau manajer. Penilaian eksternal oleh atasan diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih objektif dan akurat terhadap kinerja aktual karyawan. Selain itu, pendekatan ini juga dapat memperkuat validitas data dan memberikan perbandingan antara persepsi karyawan dan evaluasi pihak manajerial, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.
3. Penelitian berikutnya disarankan untuk memberikan penjelasan yang lebih spesifik dalam instrumen kuesioner terkait siapa yang dimaksud dengan pemimpin atau atasan yang dinilai, misalnya

dengan menambahkan keterangan bahwa yang dimaksud adalah manajer langsung atau pimpinan departemen. Hal ini penting agar seluruh responden memiliki persepsi yang seragam dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih valid, konsisten, dan dapat dibandingkan antar responden secara lebih objektif.

4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi lain yang lebih potensial dalam menjembatani hubungan antara *servant leadership* dan kinerja karyawan. Mengingat *work engagement* tidak terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan dalam penelitian ini, maka variabel lain seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, atau komitmen afektif dapat dijadikan fokus eksplorasi. Pemilihan variabel mediasi yang lebih sesuai dengan karakteristik demografis dan konteks organisasi akan membantu menghasilkan pemahaman yang lebih utuh mengenai mekanisme pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

# DAFTAR PUSTAKA


A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Alahbabi, A. M. F., Binti Robani, A., & Bin Zainudin, M. Z. (2023). A Framework of Servant Leadership Impact on Job Performance: The Mediation Role of Employee Happiness in UAE Healthcare Sector. *Quality - Access to Success*, *24*(194), 69–79. https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.08

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173–1182.

Bigar, M., Majid, A., & Puspita, R. E. (2024a). The Effect of Servant Leadership and Motivation on Employee Performance: The Mediating of Work Engagement. In *MABNY : Journal of Sharia Management and Business* (Vol. 4, Issue 2).

Bigar, M., Majid, A., & Puspita, R. E. (2024b). The Effect of Servant Leadership and Motivation on Employee Performance: The Mediating of Work Engagement. In *MABNY : Journal of Sharia Management and Business* (Vol. 4, Issue 2).

Borst, R. T., Kruyen, P. M., & Lako, C. J. (2019). Exploring the Job Demands–Resources Model of Work Engagement in Government: Bringing in a

Psychological Perspective. *Review of Public Personnel Administration*, *39*(3), 372–397. https://doi.org/10.1177/0734371X17729870

Bosco, S., Melchar, D. E., & Bosco, S. M. (2010). Achieving High Organization Performance through Servant Leadership. *The Journal of Business Inquiry*, *9*. http:www.uvu.edu/woodbury/jbi/volume9

Dealisa, L., & Widodo, S. (n.d.). *The Effect of Work Engagement and Psychological Empowerment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediating Variable*. *9*(1), 300–317.

Dimas Ardi Nugraha, Ananta Fani Aprilia, Robiatul Awaliyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership) : Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, *1*(3), 109–117. https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.159

Donald E Super. (1990). *Career Choice and Development* (D. Brown & L. Brooks, Eds.; 2nd ed.). Jossey-Bass. https://www.worldcat.org/title/20851482

Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behaviors. *Personnel Psychology*, *57*(1), 61–94. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.tb02484.x

Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *Leadership Quarterly*, *30*(1), 111–132. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004

Faeq, D., & Ali, B. (2022). The Impact of Servant Leadership on Positive Affectivity: Mediating by Career Adaptability. *UKH Journal of Social Sciences*, *6*(2), 9–18. https://doi.org/10.25079/ukhjss.v6n2y2022.pp9-18

Ghanad, A. (2023). International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis An *Overview of Quantitative Research Methods*. https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i8-52

Haar, J., Brougham, D., Roche, M., & Barney, A. (n.d.). Servant Leadership and Work Engagement: The Mediating Role of Work-Life Balance. In *NZJHRM* (Vol. 2017, Issue 2).

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.

Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Relationship between Servant Leadership and Work Engagement: An Organizational Justice as a Mediator. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, *11*(2), 403–413. https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0061

Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9).

Kamulyanisa Hadi, L., Hanif, R., Teknologi Dan Bisnis Asia Malang, institut, & Author, C. (2022). The Influence Of Work Engagement On Employee Performancat Pt. Telkom Indonesia Tbk. Witel Malang Through Organizational Citizenship Behavior As A Mediation Variable. In *International Journal of Science*. http://ijstm.inarah.co.id

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *53*(8), 856–866. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763

Kosaka, D., & Sato, H. (2020). Employee engagement and work engagement. *Annals of Business Administrative Science*, *19*(6), 227–239. https://doi.org/10.7880/abas.0200911a

Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, *10*(1). https://doi.org/10.1177/2158244019899085

Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, *2*(2), 19–28. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039

Nabawi, A., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen Impelementasi Servant Leadership dalam Organisasi: Pendekatan Systematic Literature Review.* *17*(1), 49–56. https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA

Patterer, A. S., Keller, A. C., Woharcik, K., & Kühnel, J. (2024). Daily use of self-leadership strategies and employee work engagement while working from

home and the office. *Scientific Reports*, *14*(1). https://doi.org/10.1038/s41598-024-71432-0

Patterson, K. (n.d.). *Servant Leadership: A Theoretical Model*. http://www.regent.edu/acad/sls/publications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable/2003pdf/patterson_servant_lead

Putri, H. N., Daud, I., Rosnani, T., Fahruna, Y., & Shalahuddin, A. (2023). Servant Leadership on Work Engagement: Mediating Job Satisfaction and Trust in Leader. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1228–1232. https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.742

Putri Wulandari, Dewi Puspitasari, & Muhammad Arif Nugroho. (2024). The mediating role of strategic adaptability on the relationship between human resource management strategies and innovation. *Sustainability*, *16*(2), 456. https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su16020456

Qomariah Imelda, D., & Nissatin Budiarti, I. (2024). Peran Job Involvement sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan di CV Water Mustika Jaya. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, *3*(5).

Quantum Workplace. (2023). *2023 Employee Engagement Trends Report*. https://www.quantumworkplace.com/future-of-work

Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ

Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *1*(4), 374–384. https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405

Rizky Pratama, H., Naila, I., Faradita, M. N., Fkip, P., & Surabaya, U. M. (n.d.). Analisis Keterampilan Kolaborasi Siswa Sekolah Dasar Menggunakan Media Diorama Pada Pembelajaran Materi Ekosistem.

Robert K. Greenleaf. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (25th ed.). Paulist Press.

Robert L. Mathis, & John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management* (10th ed.).

Sandi, M., & Tuti, M. (2022). Jurnal Human Capital Development *Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Studi di Hotel Borobudur Jakarta)*.

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *1*(2), 1–18. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. www.mercerHR.com

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational*

*and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, & Bakker, A. B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Setiawan Maulana, M., Sofiah, D., Prasetyo, Y., & Psikologi, F. (2023). Work engagement pada karyawan: Bagaimana peranan perceived organizational support? *INNER: Journal of Psychological Research*, *3*(1), 20–27.

Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(7), 335–341. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335

Spears, L. C. (2010). *Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders*.

Stephen P. Robbins, Timothy Judge, & Tim Judge. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.).

Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). *Work Engagement* Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung. *AdBispreneur*, *5*(3), 263. https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953

Tanuwijaya, J., Gunawan, A. W., & Puraswati, M. (2022). Factors Affecting Work Engagement. *Business and Entrepreneurial Review*, *22*(1), 35–46. https://doi.org/10.25105/ber.v22i1.12834

Ullah, S., Karim, J., Bibi, Z., Din Khushal Khan Khattak University, S., Pakhtunkhwa, K., & ud Din, S. (2020). *The Mediating Role of Compassion In The Relationship Between Servant Leadership and Job Performance: An Empirical Analysis of Higher Education Institutes of Quetta City*. *Academic Journal of Social Sciences*, *4*, 551–565. https://www.researchgate.net/publication/346266207

Uma Sekaran, & Roger Bougie. (2019). *Research Methods For Business* (8th ed.). Wiley Global Education US. https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9781119561248

Usman, A., Abdullah, M., & Basit, A. (2024). The Role of Servant Leadership in Predicting Job Performance of Public Sector Employees: Examining the Mediation of Work Engagement and Moderation of Trust in Leader and Self-Efficacy. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, *13*(2), 1300–1308. https://doi.org/10.61506/01.00495

Wang, W., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2022). Servant Leadership and Creativity: A Study of the Sequential Mediating Roles of Psychological Safety and Employee Well-Being. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.807070

Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, *19*(1). https://doi.org/10.31294/jp.v17i2

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, *17*(3), 601–617. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/014920639101700305

Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, Marisa Salanova, & Vicente González-Romá. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach.*

Yosua Mangasi, E., & Hia, S. W. (2024). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur*. *XVIII*(3), 383–394.

Yudha, I. P. (2024). Pengaruh Work Engagement, Quality of Work Life, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, *1*(2), 15. https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.66

...

# LAMPIRAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT Surya Toto Indonesia, Tbk

Perkenalkan, saya Luis Figo, mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saat ini sedang melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul "Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Work engagement pada Perusahaan PT Surya Toto Indonesia Tbk".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan atasan yang peduli, mau mendukung, dan melayani karyawan (*servant leadership*) dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui apakah keterlibatan kerja (*work engagement*) dalam bekerja ikut berperan sebagai jembatan yang menghubungkan antara kepemimpinan atasan dan hasil kerja karyawan.

Kuesioner ini terdiri dari beberapa bagian utama:

1. *Servant Leadership*
2. Kinerja Karyawan
3. *Work engagement*

Setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki lima pilihan jawaban dalam skala Likert:

o Sangat Tidak Setuju

o Tidak Setuju

o Netral

o Setuju

o Sangat Setuju

Silakan memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, dan seluruh data yang dikumpulkan akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Saya sangat menghargai waktu dan partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, silakan menghubungi saya melalui email luis.figo0607@gmail.com.

Terima kasih atas kerja sama dan partisipasi yang diberikan.

Hormat saya,

Luis Figo | Universitas Atma Jaya Yogyakarta |

luis.figo0607@gmail.com

**KUESIONER**

Usia :

Jenis Kelamin :

Seksi :

Jabatan saat ini :

Lama bekerja :

Informasi Kuesioner

Responden diharapkan menjawab pertanyaan yang telah disediakan dengan cara membeirkan tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat responden. Terdapat 5 klasifikasi yaitu STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = netral, S = Setuju dan SS = Sangat Setuju.

**Bagian 1. *Servant Leadership***

| *Servant Leadership* | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Manajer seksi saya meluangkan waktu untuk membangun hubungan yang berkualitas dengan karyawan seksi. | | | | | |
| 2 | Manajer seksi saya menciptakan rasa kebersamaan di antara karyawan seksi. | | | | | |
| 3 | Keputusan manajer seksi saya dipengaruhi oleh masukan dari karyawan seksi. | | | | | |
| 4 | Manajer seksi saya berusaha mencapai kesepakatan bersama di antara karyawan seksi dalam keputusan penting. | | | | | |
| 5 | Manajer seksi saya peka terhadap tanggung jawab karyawan seksi di luar tempat kerja. | | | | | |
| 6 | Manajer seksi saya menjadikan pengembangan pribadi karyawan seksi sebagai prioritas. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | Manajer seksi saya menegakkan standar etika yang tinggi bagi karyawan. | | | | | |
| 8 | Manajer seksi saya melakukan apa yang dijanjikan. | | | | | |
| 9 | Manajer saya tidak hanya fokus pada pekerjaan harian, tetapi juga punya visi untuk masa depan. | | | | | |
| 10 | Manajer seksi saya menunjukkan pengetahuan luas dan minat dalam menemukan solusi untuk masalah kerja. | | | | | |
| 11 | Manajer seksi saya bekerja keras dalam mencari cara untuk membantu orang lain menjadi yang terbaik. | | | | | |
| 12 | Manajer seksi saya bekerja keras dalam mencari cara untuk membantu orang lain menjadi yang terbaik. | | | | | |
| 13 | Manajer seksi saya mendorong karyawan seksi untuk terlibat dalam pelayanan masyarakat dan kegiatan sukarela di luar pekerjaan. | | | | | |
| 14 | Manajer saya menekankan kami untuk peduli dan membantu komunitas di sekitar kami. | | | | | |

**Bagian 2 : Kinerja Karyawan**

| Kinerja Karyawan | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. | | | | | |
| 2 | Saya menjalankan tanggung jawab sesuai dengan yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan saya. | | | | | |
| 3 | Saya melaksanakan tugas-tugas yang memang diharapkan dari saya. | | | | | |
| 4 | Saya memenuhi semua persyaratan kriteria kinerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Saya terlibat dalam aktivitas-aktivitas yang secara langsung memengaruhi penilaian kinerja saya. | | | | | |
| 6 | Saya mengabaikan beberapa aspek pekerjaan yang sebenarnya menjadi kewajiban saya. | | | | | |
| 7 | Saya gagal menjalankan tugas-tugas penting dalam pekerjaan saya. | | | | | |

**Bagian 3 : *Work Engagement***

| *Work engagement* | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Di tempat kerja, saya merasa penuh energi. | | | | | |
| 2 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki makna dan tujuan. | | | | | |
| 3 | Waktu terasa cepat berlalu saat saya bekerja. | | | | | |
| 4 | Saya merasa memiliki banyak energi dan semangat saat bekerja. | | | | | |
| 5 | Saya antusias dengan pekerjaan saya. | | | | | |
| 6 | Ketika saya berkerja, saya sangat fokus hingga tidak memperhatikan hal hal di sekitar saya. | | | | | |
| 7 | Pekerjaan saya menginspirasi saya. | | | | | |
| 8 | Saat saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja. | | | | | |
| 9 | Saya merasa bahagia saat bekerja dengan intensitas tinggi. | | | | | |
| 10 | Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| 11 | Saya sangat fokus pada pekerjaan saya. | | | | | |
| 12 | Saya bisa terus bekerja dalam waktu yang lama. | | | | | |
| 13 | Bagi saya, pekerjaan saya menantang. | | | | | |
| 14 | Saya terbawa suasana saat bekerja. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 15 | Di pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental. | | | | | |
| 16 | Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya. | | | | | |
| 17 | Di tempat kerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik. | | | | | |

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**
**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

Nomor: 626/Pen/I 29 April 2025
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan PT Surya Toto Indonesia Serpong Tbk. Divisi Fitting
Jl. MH. Thamrin No.KM 7, RT.004/RW.002, Pakulonan Bar., Kec. Pinang
Kota Tangerang, Banten 15325

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Keterlibatan Kerja pada Perusahaan PT Surya Toto Indonesia Tbk"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Luis Figo
No Mahasiswa/Prodi: 210326015/Manajemen
No Handphone : 081806585872

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

**Alamat**
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

**URL**
https://fbe.uajy.ac.id

**Kontak**
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id

**Hasil Uji Analisis Deksriptif**

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Servant Leadership | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| X1 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,87 | 1,11 |
| X2 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,87 | 1,00 |
| X3 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,78 | 1,03 |
| X4 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,39 | 1,02 |
| X5 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,61 | 1,08 |
| X6 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,46 | 0,94 |
| X7 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,63 | 1,06 |
| X8 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,35 | 0,74 |
| X9 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,87 | 1,02 |
| X10 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,35 | 0,87 |
| X11 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 4,33 | 0,94 |
| X12 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,61 | 1,08 |
| X13 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,24 | 0,99 |
| X14 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 3,39 | 0,88 |
| Total | 46,00 | 24,00 | 70,00 | 52,74 | 10,03 |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Y1 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,41 | 0,65 |
| Y2 | 46,00 | 3,00 | 5,00 | 4,57 | 0,54 |
| Y3 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,41 | 0,65 |
| Y4 | 46,00 | 3,00 | 5,00 | 4,48 | 0,55 |
| Y5 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,33 | 0,70 |
| Y6 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 1,89 | 1,14 |
| Y7 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 1,74 | 1,10 |
| Total | 46,00 | 19,00 | 34,00 | 25,83 | 2,29 |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Work engagement | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| M1 | 46,00 | 3,00 | 5,00 | 4,37 | 0,61 |
| M2 | 46,00 | 3,00 | 5,00 | 4,52 | 0,59 |
| M3 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 4,00 | 1,03 |
| M4 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,17 | 0,77 |
| M5 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,30 | 0,73 |
| M6 | 46,00 | 3,00 | 5,00 | 4,43 | 0,54 |
| M7 | 46,00 | 3,00 | 5,00 | 4,43 | 0,58 |
| M8 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,22 | 0,81 |
| M9 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,04 | 0,84 |
| M10 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,00 | 0,82 |
| M11 | 46,00 | 3,00 | 5,00 | 4,57 | 0,54 |
| M12 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,39 | 0,71 |
| M13 | 46,00 | 3,00 | 5,00 | 4,46 | 0,62 |
| M14 | 46,00 | 1,00 | 5,00 | 3,78 | 0,99 |
| M15 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 4,33 | 0,70 |
| M16 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 3,93 | 0,85 |
| M17 | 46,00 | 2,00 | 5,00 | 3,89 | 0,82 |
| Total | 46,00 | 52,00 | 85,00 | 71,85 | 7,78 |

# Hasil Uji Validitas dan Realibilitas *Servant Leadership*

**Correlations**

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .865** | .734** | .459** | .493** | .402** | .525** | .329* | .435** | .621** | .722** | .567** | .514** | .509** | .813** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .001 | .001 | .006 | .000 | .026 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2 | Pearson Correlation | .865** | 1 | .811** | .485** | .545** | .468** | .601** | .243 | .481** | .585** | .727** | .545** | .501** | .537** | .837** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .103 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X3 | Pearson Correlation | .734** | .811** | 1 | .441** | .479** | .428** | .412** | .424** | .583** | .702** | .782** | .459** | .464** | .414** | .803** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .002 | .001 | .003 | .004 | .003 | .000 | .000 | .000 | .001 | .001 | .004 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X4 | Pearson Correlation | .459** | .485** | .441** | 1 | .643** | .367* | .423** | .081 | .496** | .416** | .395** | .342* | .256 | .369* | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .002 | | .000 | .012 | .003 | .593 | .000 | .004 | .007 | .020 | .086 | .012 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X5 | Pearson Correlation | .493** | .545** | .479** | .643** | 1 | .464** | .470** | .285 | .653** | .521** | .518** | .433** | .419** | .373* | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .001 | .000 | | .001 | .001 | .055 | .000 | .000 | .000 | .003 | .004 | .011 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X6 | Pearson Correlation | .402** | .468** | .428** | .367* | .464** | 1 | .621** | .409** | .342* | .345* | .280 | .574** | .645** | .668** | .688** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .001 | .003 | .012 | .001 | | .000 | .005 | .020 | .019 | .059 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X7 | Pearson Correlation | .525** | .601** | .412** | .423** | .470** | .621** | 1 | .111 | .241 | .381** | .455** | .624** | .592** | .657** | .711** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .004 | .003 | .001 | .000 | | .462 | .107 | .009 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X8 | Pearson Correlation | .329* | .243 | .424** | .081 | .285 | .409** | .111 | 1 | .532** | .636** | .472** | .174 | .248 | .196 | .482** |
| | Sig. (2-tailed) | .026 | .103 | .003 | .593 | .055 | .005 | .462 | | .000 | .000 | .001 | .247 | .096 | .191 | .001 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X9 | Pearson Correlation | .435** | .481** | .583** | .496** | .653** | .342* | .241 | .532** | 1 | .697** | .619** | .273 | .381** | .402** | .698** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .001 | .000 | .000 | .000 | .020 | .107 | .000 | | .000 | .000 | .066 | .009 | .006 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X10 | Pearson Correlation | .621** | .585** | .702** | .416** | .521** | .345* | .381** | .636** | .697** | 1 | .855** | .381** | .337* | .338* | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .004 | .000 | .019 | .009 | .000 | .000 | | .000 | .009 | .022 | .021 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X11 | Pearson Correlation | .722** | .727** | .782** | .395** | .518** | .280 | .455** | .472** | .619** | .855** | 1 | .431** | .436** | .377** | .793** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .007 | .000 | .059 | .001 | .001 | .000 | .000 | | .003 | .002 | .010 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X12 | Pearson Correlation | .567** | .545** | .459** | .342* | .433** | .574** | .624** | .174 | .273 | .381** | .431** | 1 | .728** | .722** | .724** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .020 | .003 | .000 | .000 | .247 | .066 | .009 | .003 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X13 | Pearson Correlation | .514** | .501** | .464** | .256 | .419** | .645** | .592** | .248 | .381** | .337* | .436** | .728** | 1 | .856** | .730** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .086 | .004 | .000 | .000 | .096 | .009 | .022 | .002 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X14 | Pearson Correlation | .509** | .537** | .414** | .369* | .373* | .668** | .657** | .196 | .402** | .338* | .377** | .722** | .856** | 1 | .733** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .004 | .012 | .011 | .000 | .000 | .191 | .006 | .021 | .010 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Total | Pearson Correlation | .813** | .837** | .803** | .620** | .728** | .688** | .711** | .482** | .698** | .760** | .793** | .724** | .730** | .733** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .767 | 15 |

## Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan

**Correlations**

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Totaly |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .643** | .687** | .493** | .282 | -.416** | -.402** | .435** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .001 | .058 | .004 | .006 | .002 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y2 | Pearson Correlation | .643** | 1 | .455** | .490** | .497** | -.329* | -.304* | .508** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .001 | .001 | .000 | .026 | .040 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y3 | Pearson Correlation | .687** | .455** | 1 | .493** | .379** | -.387** | -.341* | .465** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | | .001 | .009 | .008 | .021 | .001 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y4 | Pearson Correlation | .493** | .490** | .493** | 1 | .395** | -.485** | -.451** | .298* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .001 | | .007 | .001 | .002 | .044 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y5 | Pearson Correlation | .282 | .497** | .379** | .395** | 1 | -.288 | -.203 | .465** |
| | Sig. (2-tailed) | .058 | .000 | .009 | .007 | | .052 | .175 | .001 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y6 | Pearson Correlation | -.416** | -.329* | -.387** | -.485** | -.288 | 1 | .842** | .392** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .026 | .008 | .001 | .052 | | .000 | .007 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y7 | Pearson Correlation | -.402** | -.304* | -.341* | -.451** | -.203 | .842** | 1 | .447** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .040 | .021 | .002 | .175 | .000 | | .002 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Totaly | Pearson Correlation | .435** | .508** | .465** | .298* | .465** | .392** | .447** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .001 | .044 | .001 | .007 | .002 | |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .615 | 8 |

# Hasil Uji Validitas dan Realibilitas *Work Engagement*

**Correlations**

| | | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | M11 | M12 | M13 | M14 | M15 | M16 | M17 | Totalm |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| M1 | Pearson Correlation | 1 | .754** | .177 | .618** | .493** | .376** | .538** | .417** | .401** | .447** | .697** | .375* | .307* | .100 | .336* | .261 | .481** | .696** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .241 | .000 | .000 | .010 | .000 | .004 | .006 | .002 | .000 | .010 | .038 | .510 | .023 | .080 | .001 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M2 | Pearson Correlation | .754** | 1 | .257 | .484** | .349* | .318* | .492** | .316* | .358* | .371* | .727** | .457** | .246 | .008 | .226 | .069 | .304* | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .085 | .001 | .017 | .031 | .001 | .033 | .015 | .011 | .000 | .001 | .099 | .956 | .132 | .646 | .040 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M3 | Pearson Correlation | .177 | .257 | 1 | .420** | .385** | .119 | .295* | .053 | .434** | .474** | .356* | .301* | .069 | .523** | .276 | .277 | .235 | .581** |
| | Sig. (2-tailed) | .241 | .085 | | .004 | .008 | .432 | .046 | .727 | .003 | .001 | .015 | .042 | .648 | .000 | .063 | .062 | .115 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M4 | Pearson Correlation | .618** | .484** | .420** | 1 | .778** | .453** | .373* | .329* | .503** | .602** | .557** | .480** | .109 | .256 | .346* | .525** | .452** | .784** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .004 | | .000 | .002 | .011 | .026 | .000 | .000 | .000 | .001 | .471 | .086 | .019 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M5 | Pearson Correlation | .493** | .349* | .385** | .778** | 1 | .333* | .258 | .261 | .450** | .562** | .286 | .365* | .030 | .187 | .281 | .427** | .428** | .661** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .017 | .008 | .000 | | .024 | .084 | .079 | .002 | .000 | .054 | .013 | .843 | .212 | .059 | .003 | .003 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M6 | Pearson Correlation | .376** | .318* | .119 | .453** | .333* | 1 | .582** | .434** | .298* | .350* | .428** | .639** | .254 | -.151 | .261 | .254 | .009 | .515** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .031 | .432 | .002 | .024 | | .000 | .003 | .045 | .017 | .003 | .000 | .088 | .316 | .080 | .089 | .955 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M7 | Pearson Correlation | .538** | .492** | .295* | .373* | .258 | .582** | 1 | .452** | .504** | .420** | .679** | .276 | .360* | .052 | .570** | .237 | .240 | .651** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .046 | .011 | .084 | .000 | | .002 | .000 | .004 | .000 | .063 | .014 | .731 | .000 | .113 | .109 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M8 | Pearson Correlation | .417** | .316* | .053 | .329* | .261 | .434** | .452** | 1 | .537** | .435** | .419** | .309* | .326* | .171 | .457** | .373* | .202 | .602** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .033 | .727 | .026 | .079 | .003 | .002 | | .000 | .003 | .004 | .037 | .027 | .257 | .001 | .011 | .178 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M9 | Pearson Correlation | .401** | .358* | .434** | .503** | .450** | .298* | .504** | .537** | 1 | .808** | .479** | .304* | .089 | .306* | .503** | .499** | .488** | .774** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .015 | .003 | .000 | .002 | .045 | .000 | .000 | | .000 | .001 | .040 | .559 | .039 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M10 | Pearson Correlation | .447** | .371* | .474** | .602** | .562** | .350* | .420** | .435** | .808** | 1 | .450** | .305* | .219 | .331* | .388** | .574** | .496** | .801** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .011 | .001 | .000 | .000 | .017 | .004 | .003 | .000 | | .002 | .039 | .144 | .025 | .008 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M11 | Pearson Correlation | .697** | .727** | .356* | .557** | .286 | .428** | .679** | .419** | .479** | .450** | 1 | .505** | .271 | .027 | .439** | .177 | .289 | .693** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .015 | .000 | .054 | .003 | .000 | .004 | .001 | .002 | | .000 | .068 | .859 | .002 | .240 | .051 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M12 | Pearson Correlation | .375* | .457** | .301* | .480** | .365* | .639** | .276 | .309* | .304* | .305* | .505** | 1 | .039 | -.160 | .183 | .152 | .036 | .495** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .001 | .042 | .001 | .013 | .000 | .063 | .037 | .040 | .039 | .000 | | .796 | .287 | .223 | .313 | .811 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M13 | Pearson Correlation | .307* | .246 | .069 | .109 | .030 | .254 | .360* | .326* | .089 | .219 | .271 | .039 | 1 | .129 | .415** | .225 | .316* | .391** |
| | Sig. (2-tailed) | .038 | .099 | .648 | .471 | .843 | .088 | .014 | .027 | .559 | .144 | .068 | .796 | | .393 | .004 | .133 | .032 | .007 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M14 | Pearson Correlation | .100 | .008 | .523** | .256 | .187 | -.151 | .052 | .171 | .306* | .331* | .027 | -.160 | .129 | 1 | .201 | .458** | .299* | .424** |
| | Sig. (2-tailed) | .510 | .956 | .000 | .086 | .212 | .316 | .731 | .257 | .039 | .025 | .859 | .287 | .393 | | .180 | .001 | .044 | .003 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M15 | Pearson Correlation | .336* | .226 | .276 | .346* | .281 | .261 | .570** | .457** | .503** | .388** | .439** | .183 | .415** | .201 | 1 | .408** | .333* | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | .023 | .132 | .063 | .019 | .059 | .080 | .000 | .001 | .000 | .008 | .002 | .223 | .004 | .180 | | .005 | .024 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M16 | Pearson Correlation | .261 | .069 | .277 | .525** | .427** | .254 | .237 | .373* | .499** | .574** | .177 | .152 | .225 | .458** | .408** | 1 | .528** | .647** |
| | Sig. (2-tailed) | .080 | .646 | .062 | .000 | .003 | .089 | .113 | .011 | .000 | .000 | .240 | .313 | .133 | .001 | .005 | | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| M17 | Pearson Correlation | .481** | .304* | .235 | .452** | .428** | .009 | .240 | .202 | .488** | .496** | .289 | .036 | .316* | .299* | .333* | .528** | 1 | .601** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .040 | .115 | .002 | .003 | .955 | .109 | .178 | .001 | .000 | .051 | .811 | .032 | .044 | .024 | .000 | | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Totalm | Pearson Correlation | .696** | .592** | .581** | .784** | .661** | .515** | .651** | .602** | .774** | .801** | .693** | .495** | .391** | .424** | .620** | .647** | .601** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .007 | .003 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .752 | 18 |

**Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan**

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | X[b] | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .332[a] | .110 | .090 | 2.18710 |

a. Predictors: (Constant), X

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 26.139 | 1 | 26.139 | 5.465 | .024[b] |
| | Residual | 210.470 | 44 | 4.783 | | |
| | Total | 236.609 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.818 | 1.745 | | 12.504 | .000 |
| | X | .076 | .033 | .332 | 2.338 | .024 |

a. Dependent Variable: Y

**Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Work Engagement***

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | X[b] | . | Enter |

a. Dependent Variable: M

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .386[a] | .149 | .130 | 7.26052 |

a. Predictors: (Constant), X

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 406.466 | 1 | 406.466 | 7.711 | .008[b] |
| | Residual | 2319.468 | 44 | 52.715 | | |
| | Total | 2725.935 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: M

b. Predictors: (Constant), X

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 56.041 | 5.792 | | 9.675 | .000 |
| | X | .300 | .108 | .386 | 2.777 | .008 |

a. Dependent Variable: M

## Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | M[b] | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .381[a] | .145 | .126 | 2.14427 |

a. Predictors: (Constant), M

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 34.301 | 1 | 34.301 | 7.460 | .009[b] |
| | Residual | 202.307 | 44 | 4.598 | | |
| | Total | 236.609 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.767 | 2.968 | | 5.987 | .000 |
| | M | .112 | .041 | .381 | 2.731 | .009 |

a. Dependent Variable: Y

**Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Servant Leadership* dan Kinerja Karyawan**

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | M, X[b] | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .431[a] | .185 | .147 | 2.11723 |

a. Predictors: (Constant), M, X

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 43.854 | 2 | 21.927 | 4.892 | .012[b] |
| | Residual | 192.754 | 43 | 4.483 | | |
| | Total | 236.609 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M, X

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 16.920 | 2.987 | | 5.664 | .000 |
| | X | .050 | .034 | .218 | 1.460 | .152 |
| | M | .087 | .044 | .297 | 1.988 | .053 |

a. Dependent Variable: Y

## Hasil Kuesioner Penelitian *Servant Leadeship* (X) :

| Timestamp | Usia | Jenis Kelamin | Seksi | Jabatan saat ini | Lama Bekerja di Perusahaan | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 07/05/2025 12:31 | 36 | Laki-laki | HSE | Senior Worker | 4 - 6 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 07/05/2025 12:39 | 53 | Laki-laki | HSE | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 07/05/2025 13:01 | 58 | Laki-laki | HRD | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 07/05/2025 13:22 | 55 | Laki-laki | GA | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 |
| 07/05/2025 13:33 | 47 | Laki-laki | IMP | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 07/05/2025 13:41 | 43 | Laki-laki | GA | Foreman | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 07/05/2025 16:45 | 38 | Laki-laki | Payroll | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 07/05/2025 16:55 | 45 | Laki-laki | HRD | Foreman | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 |
| 08/05/2025 16:40 | 44 | Laki-laki | QA | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 08/05/2025 17:03 | 32 | Laki-laki | Engineering | Group Leader | 7 - 10 Tahun | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 08/05/2025 17:16 | 45 | Laki-laki | Purchasing Impor | Foreman | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 16/05/2025 10:24 | 55 tahun | Laki-laki | PPIC | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16/05/2025 15:05 | 45 | Perempuan | Hrd | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16/05/2025 15:21 | 32 | Laki-laki | EDP | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 |
| 16/05/2025 15:39 | 30 | Laki-laki | Assembling | Operator | 7 - 10 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 16/05/2025 15:49 | 33 | Laki-laki | HSE | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 16/05/2025 15:55 | 44 | Laki-laki | Machining | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 15:57 | 36 | Laki-laki | PE | Foreman | 7 - 10 Tahun | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 16/05/2025 16:12 | 28 | Laki-laki | EDP | Senior Worker | 4 - 6 Tahun | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 16/05/2025 16:13 | 30 | Laki-laki | Assembling | Operator | 7 - 10 Tahun | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 16/05/2025 16:14 | 28 | Laki-laki | EDP | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 16:20 | 30 | Laki-laki | ppic | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 16:32 | 40 | Laki-laki | Polishing pb 2 | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 16/05/2025 16:34 | 32 tahun | Laki-laki | Polishing 2 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 16/05/2025 16:34 | 30 | Laki-laki | Polishing Pb.5 | Operator | 7 - 10 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 16:34 | 30 | Laki-laki | Polishing Pb.5 | Operator | 7 - 10 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 16:52 | 36 | Laki-laki | PPIC | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 16/05/2025 17:06 | 48 | Laki-laki | QA | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16/05/2025 18:27 | 39 tahun | Laki-laki | Polishing 5 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16/05/2025 18:29 | 50 | Perempuan | PPIC | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 19:23 | 30 | Laki-laki | Utility | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 20:23 | 30 | Laki-laki | PE2 | Group Leader | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 |
| 16/05/2025 21:14 | 32 | Laki-laki | Polishing 2 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16/05/2025 21:39 | 40 | Laki-laki | PLS | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 17/05/2025 05:43 | 47 | Laki-laki | Machining | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 19/05/2025 20:36 | 23 | Laki-laki | Engineering | Foreman | 1 - 3 Tahun | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19/05/2025 21:21 | 22 | Laki-laki | Production Engineering | Operator | 1 - 3 Tahun | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 22/05/2025 11:36 | 44 | Laki-laki | Machinig | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 22/05/2025 12:33 | 30 | Laki-laki | Machining 3 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 27/05/2025 11:47 | 53 | Laki-laki | Ware House | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27/05/2025 11:55 | 53 | Perempuan | WH Non FG | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 27/05/2025 12:17 | 29 | Laki-laki | Maintenance 2 | Operator | 7 - 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 27/05/2025 12:31 | 43 | Laki-laki | Assembling | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 27/05/2025 13:21 | 50 | Laki-laki | Maintenance | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 27/05/2025 14:16 | 45 tahun | Laki-laki | Production engineering 2 | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 27/05/2025 14:25 | 53 | Laki-laki | WH | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 27/05/2025 14:58 | 54 th | Laki-laki | Engineering | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28/05/2025 12:30 | 36 | Laki-laki | Technical | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

## Hasil Kuesioner Penelitian Kinerja Karyawan (Y) :

| Timestamp | Usia | Jenis Kelamin | Seksi | Jabatan saat ini | Lama Bekerja di Perusahaan | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 07/05/2025 12:31 | 36 | Laki-laki | HSE | Senior Worker | 4 - 6 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 07/05/2025 12:39 | 53 | Laki-laki | HSE | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 |
| 07/05/2025 13:01 | 58 | Laki-laki | HRD | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 07/05/2025 13:22 | 55 | Laki-laki | GA | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 07/05/2025 13:33 | 47 | Laki-laki | IMP | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 |
| 07/05/2025 13:41 | 43 | Laki-laki | GA | Foreman | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 07/05/2025 16:45 | 38 | Laki-laki | Payroll | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 07/05/2025 16:55 | 45 | Laki-laki | HRD | Foreman | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 08/05/2025 16:40 | 44 | Laki-laki | QA | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 08/05/2025 17:03 | 32 | Laki-laki | Engineering | Group Leader | 7 - 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 08/05/2025 17:16 | 45 | Laki-laki | Purchasing Impor | Foreman | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 16/05/2025 10:24 | 55 tahun | Laki-laki | PPIC | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 15:05 | 45 | Perempuan | Hrd | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 16/05/2025 15:21 | 32 | Laki-laki | EDP | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 |
| 16/05/2025 15:39 | 30 | Laki-laki | Assembling | Operator | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 16/05/2025 15:49 | 33 | Laki-laki | HSE | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 16/05/2025 15:55 | 44 | Laki-laki | Machining | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 |
| 16/05/2025 15:57 | 36 | Laki-laki | PE | Foreman | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 16/05/2025 16:12 | 28 | Laki-laki | EDP | Senior Worker | 4 - 6 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 16/05/2025 16:13 | 30 | Laki-laki | Assembling | Operator | 7 - 10 Tahun | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 |
| 16/05/2025 16:14 | 28 | Laki-laki | EDP | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 16/05/2025 16:20 | 30 | Laki-laki | ppic | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 16/05/2025 16:32 | 40 | Laki-laki | Polishing pb 2 | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 |
| 16/05/2025 16:34 | 32 tahun | Laki-laki | Polishing 2 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 16/05/2025 16:34 | 30 | Laki-laki | Polishing Pb.5 | Operator | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16/05/2025 16:34 | 30 | Laki-laki | Polishing Pb.5 | Operator | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 16/05/2025 16:52 | 36 | Laki-laki | PPIC | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 16/05/2025 17:06 | 48 | Laki-laki | QA | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 16/05/2025 18:27 | 39 tahun | Laki-laki | Polishing 5 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 16/05/2025 18:29 | 50 | Perempuan | PPIC | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 |
| 16/05/2025 19:23 | 30 | Laki-laki | Utility | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 20:23 | 30 | Laki-laki | PE2 | Group Leader | 7 - 10 Tahun | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 |
| 16/05/2025 21:14 | 32 | Laki-laki | Polishing 2 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 16/05/2025 21:39 | 40 | Laki-laki | PLS | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 17/05/2025 05:43 | 47 | Laki-laki | Machining | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 19/05/2025 20:36 | 23 | Laki-laki | Engineering | Foreman | 1 - 3 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 |
| 19/05/2025 21:21 | 22 | Laki-laki | Production Engineering | Operator | 1 - 3 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 22/05/2025 11:36 | 44 | Laki-laki | Machinig | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 22/05/2025 12:33 | 30 | Laki-laki | Machining 3 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 |
| 27/05/2025 11:47 | 53 | Laki-laki | Ware House | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 27/05/2025 11:55 | 53 | Perempuan | WH Non FG | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 27/05/2025 12:17 | 29 | Laki-laki | Maintenance 2 | Operator | 7 - 10 Tahun | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 |
| 27/05/2025 12:31 | 43 | Laki-laki | Assembling | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27/05/2025 13:21 | 50 | Laki-laki | Maintenance | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 |
| 27/05/2025 14:16 | 45 tahun | Laki-laki | Production engineering 2 | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27/05/2025 14:25 | 53 | Laki-laki | WH | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 27/05/2025 14:58 | 54 th | Laki-laki | Engineering | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 28/05/2025 12:30 | 36 | Laki-laki | Technical | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |

## Hasil Kuesioner Penelitian *Work Engagement* (M) :

| Timestamp | Usia | Jenis Kelamin | Seksi | Jabatan saat ini | Lama Bekerja di Perusahaan | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | M11 | M12 | M13 | M14 | M15 | M16 | M17 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 07/05/2025 12:31 | 36 | Laki-laki | HSE | Senior Worker | 4 - 6 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 07/05/2025 12:39 | 53 | Laki-laki | HSE | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 07/05/2025 13:01 | 58 | Laki-laki | HRD | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 07/05/2025 13:22 | 55 | Laki-laki | QA | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 07/05/2025 13:33 | 47 | Laki-laki | IMP | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 07/05/2025 13:41 | 43 | Laki-laki | GA | Foreman | Di Atas 10 Tahun | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 07/05/2025 16:45 | 38 | Laki-laki | Payroll | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 07/05/2025 16:55 | 45 | Laki-laki | HRD | Foreman | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 08/05/2025 16:40 | 44 | Laki-laki | QA | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 08/05/2025 17:03 | 32 | Laki-laki | Engineering | Group Leader | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 08/05/2025 17:16 | 45 | Laki-laki | Purchasing Impor | Foreman | Di Atas 10 Tahun | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 16/05/2025 10:24 | 55 tahun | Laki-laki | PPIC | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 15:05 | 45 | Perempuan | Hrd | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 16/05/2025 15:21 | 32 | Laki-laki | EDP | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| 16/05/2025 15:39 | 30 | Laki-laki | Assembling | Operator | 7 - 10 Tahun | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 16/05/2025 15:49 | 33 | Laki-laki | HSE | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 16/05/2025 15:55 | 44 | Laki-laki | Machining | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 15:57 | 36 | Laki-laki | PE | Foreman | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 16/05/2025 16:12 | 28 | Laki-laki | EDP | Senior Worker | 4 - 6 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16/05/2025 16:13 | 30 | Laki-laki | Assembling | Operator | 7 - 10 Tahun | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 16/05/2025 16:14 | 28 | Laki-laki | EDP | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 16/05/2025 16:20 | 30 | Laki-laki | ppic | Senior Worker | 7 - 10 Tahun | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 16/05/2025 16:32 | 40 | Laki-laki | Polishing pb 2 | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 16/05/2025 16:34 | 32 tahun | Laki-laki | Polishing 2 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 16/05/2025 16:34 | 30 | Laki-laki | Polishing Pb.5 | Operator | 7 - 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 16/05/2025 16:52 | 36 | Laki-laki | PPIC | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 16/05/2025 17:06 | 48 | Laki-laki | QA | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16/05/2025 18:27 | 39 tahun | Laki-laki | Polishing 5 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 16/05/2025 18:29 | 50 | Perempuan | PPIC | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 16/05/2025 19:23 | 30 | Laki-laki | Utility | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16/05/2025 20:23 | 30 | Laki-laki | PE2 | Group Leader | 7 - 10 Tahun | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 16/05/2025 21:14 | 32 | Laki-laki | Polishing 2 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 16/05/2025 21:39 | 40 | Laki-laki | PLS | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 17/05/2025 05:43 | 47 | Laki-laki | Machining | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 19/05/2025 20:36 | 23 | Laki-laki | Engineering | Foreman | 1 - 3 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 19/05/2025 21:21 | 22 | Laki-laki | Production Engineering | Operator | 1 - 3 Tahun | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22/05/2025 11:36 | 44 | Laki-laki | Machinig | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 22/05/2025 12:33 | 30 | Laki-laki | Machining 3 | Operator | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 27/05/2025 11:47 | 53 | Laki-laki | Ware House | Supervisor | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27/05/2025 11:55 | 53 | Perempuan | WH Non FG | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 27/05/2025 12:17 | 29 | Laki-laki | Maintenance 2 | Operator | 7 - 10 Tahun | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 27/05/2025 12:31 | 43 | Laki-laki | Assembling | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27/05/2025 13:21 | 50 | Laki-laki | Maintenance | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 27/05/2025 14:16 | 45 tahun | Laki-laki | Production engineering 2 | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 27/05/2025 14:25 | 53 | Laki-laki | WH | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27/05/2025 14:58 | 54 th | Laki-laki | Engineering | Group Leader | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28/05/2025 12:30 | 36 | Laki-laki | Technical | Senior Worker | Di Atas 10 Tahun | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

**Hasil Cek Plagiasi Turnitin**

Skripsi Luis Figo_210326015 (2).docx

ORIGINALITY REPORT

| 18% | 19% | 13% | 11% |
|---|---|---|---|
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|---|
| 1 | e-journal.uajy.ac.id<br>Internet Source | 5% |
| 2 | dspace.uii.ac.id<br>Internet Source | 1% |
| 3 | eprints.iain-surakarta.ac.id<br>Internet Source | 1% |
| 4 | core.ac.uk<br>Internet Source | 1% |
| 5 | repository.unika.ac.id<br>Internet Source | 1% |
| 6 | docobook.com<br>Internet Source | 1% |
| 7 | jptam.org<br>Internet Source | <1% |
| 8 | Submitted to Universitas Diponegoro<br>Student Paper | <1% |
| 9 | repository.stie-mce.ac.id<br>Internet Source | <1% |
| 10 | www.jipb.stpbipress.id<br>Internet Source | <1% |
| 11 | Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta<br>Student Paper | <1% |