

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FASTRATA BUANA DENPASAR

Maya Dewi Lestari¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹mayadewi303@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar. Penelitian ini dilakukan di PT. Fastrata Buana Denpasar dengan total sampel sebanyak 94 orang karyawan. Metode Penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar

Kata kunci: *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is something that is displayed by a person or a process related to the assigned work duties. This research aims to determine the effect of Employee Engagement, transformational leadership and job satisfaction on employee performance at PT. Fastrata Buana Denpasar. This research was conducted at PT. Fastrata Buana Denpasar with a total sample of 94 employees. The method of determining the sample in this study is the probability sampling method. Data collection was done through observation, interviews, and questionnaires. The data Performance is something that is displayed by a person or a process related to the assigned work duties. This research aims to determine the effect of Employee Engagement, transformational leadership and job satisfaction on employee performance at PT Fastrata Buana Denpasar. This research was conducted at PT Fastrata Buana Denpasar with a total sample of 94 employees. The method of determining the sample in this study is the probability sampling method. Data collection was done through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is linear regression analysis through the SPSS version 23 program. Based on the results of the analysis, this study shows that Employee Engagement has a positive and significant effect on employee performance at PT Fastrata Buana Denpasar. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT Fastrata Buana Denpasar. Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT Fastrata Buana Denpasar.

Keywords : *Employee Engagement*, *Transformational Leadership*, *Job Satisfaction*, *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Menurut Lestari (2016) keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawannya. Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2016) kinerja juga diartikan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan adalah faktor yang berhubungan dengan ketertarikan kerja (*Employee Engagement*), seorang karyawan yang mempunyai keterikatan tinggi mempunyai pemahaman dan kepedulian pada lingkungan organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian hasil dari suatu organisasi atau perusahaan (Tampubolon, 2016). *Employee Engagement* menjadi studi prioritas dalam dunia bisnis akhir-akhir ini karena karyawan yang *engaged* dalam pekerjaannya menghasilkan lebih banyak produktivitas, inovasi dan kinerja yang baik (Tanwar, 2017). *Employee Engagement* merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi (Kartono, 2017:21).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku kepemimpinan atasan yang membuat karyawan mencapai tingkat motivasi yang lebih baik, yang kemudian menyebabkan karyawan bekerja melampaui ekspektasi atasan (Vipraprastha, 2018). Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan

kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan Nawawi (Bachtiar Susanto, 2018).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang tentang pekerjaan yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya pemimpin, kebijakan dan prosedur, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja (Astuti dan Iverizkinawati, 2018). Kepuasan kerja ditentukan oleh hasil yang mereka dapatkan, sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka lakukan (Lie, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Hasil observasi PT Fastrata Buana Denpasar, dimana ditemukan fenomena adanya penurunan realisasi penjualan tahun 2017 sampai dengan 2021 pada divisi Sales PT. Fastrata Buana Denpasar. Berikut ini disajikan data target penjualan dan realisasi pencapaian target penjualan divisi Sales pada PT. Fastrata Buana Denpasar.

Tabel 1
Data Penjualan PT. Fastrata Buana Denpasar

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Pencapaian Target Penjualan (%)
2017	15.887.906.000,00	18.966.886.000,00	119,37%
2018	16.887.985.807,00	12.508.617.242,00	74,06%
2019	17.638.958.928,00	15.324.715.320,00	87,88%
2020	18.232.986.876,00	18.986.875.880,00	104,13%
2021	15.658.856.844,00	11.643.475.234,00	74,35%

Sumber: PT. Fastrata Buana Denpasar, 2022
Berdasarkan Tabel 1 data penjualan dari Tahun 2017 sampai dengan 2021 pada

PT. Fastrata Buana Denpasar mengalami fluktuasi. Tahun 2017 pencapaian target penjualan 119,37%, tahun 2018 pencapaian target penjualan menurun 74,06%, tahun 2019 pencapaian target penjualan 87,88%, tahun 2020 pencapaian target penjualan meningkat 104,13% dan tahun 2021 pencapaian target penjualan menurun kembali 74,35 %. Hal ini pertanda kurangnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Merujuk permasalahan tersebut, dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu *employee engagement*, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja. Fenomena yang berkaitan dengan *employee engagement* pada PT. Fastrata Buana Denpasar berdasarkan hasil keterangan dari pimpinan PT. Fastrata Buana Denpasar menyatakan karyawan divisi Sales kurang antusias menerima tugas apapun yang diberikan oleh pimpinan, tidak tekun dalam bekerja serta totalitas pada saat melaksanakan tugas belum optimal. Selain itu, peneliti juga menemukan fenomena gaya kepemimpinan transformasional yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik pada PT. Fastrata Buana cabang Denpasar. Karyawan divisi Sales menyatakan sebagian rekan kerja tidak sepenuhnya patuh terhadap keputusan yang dibuat pemimpin. Hal ini peneliti indikasikan pengaruh pemimpin pada divisi Sales terbilang kurang, karyawan divisi Sales merasa tidak adanya motivasi oleh pemimpin, seperti pemimpin hanya memberikan semangat kepada beberapa karyawan divisi Sales serta pemimpin tidak pernah memberikan *reward* atas hasil kerja karyawan divisi Sales, karyawan divisi Sales menyatakan pemimpin jarang berinteraksi terhadap karyawan dan pemimpin jarang memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah. Peneliti juga memperoleh informasi bahwa karyawan divisi Sales pada PT. Fastrata Buana Denpasar dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan divisi Sales

diindikasikan belum sepenuhnya berjalan dengan baik, berdasarkan wawancara terhadap karyawan divisi Sales, peneliti menemukan fenomena tentang kurangnya kepuasan kerja karyawan yaitu diantaranya karyawan merasa kurang puas dengan sikap atasan yang sering memberikan pekerjaan dengan bahasa yang kurang berkenan dan nada bicara yang tinggi sehingga menimbulkan kerisihan pada karyawan, selanjutnya keluhan karyawan tentang pemberian uang makan perhari sesuai hari kerja sebesar Rp. 15.000 yang diharapkan karyawan dapat meningkat menjadi Rp. 20.000, belum dapat mencukupi kebutuhan gizi karyawan seiring dengan harga kebutuhan pangan yang meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar?
- 3) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori penetapan tujuan (*grand theory*)

Penelitian ini menggunakan *Path Goal Theory* yang dikemukakan oleh Evans (1970) dan House (1971). *Path Goal theory* (teori jalur tujuan) dari kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahannya. Pemimpin menjadi efektif karena efek positif yang mereka berikan

terhadap motivasi para pengukur, kinerja dan kepuasan. Teori ini dianggap sebagai path-goal karena terfokus pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi dari pengikutnya tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri, dan jalur yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Ivancevich, dkk., 2007:205). Perkembangan awal teori *path goal* menyebutkan empat gaya perilaku spesifik dari seorang pemimpin meliputi direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian dan tiga sikap bawahan meliputi kepuasan kerja, penerimaan terhadap pimpinan, dan harapan mengenai hubungan antara usaha kinerja-imbalan. Model kepemimpinan jalur tujuan (*path goal*) menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan.

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi (Kartono, 2017). Ahmed *et al.*, (2017) menyatakan karyawan yang *engaged* akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur *employee engagement* Menurut Schaufeli (dalam Kartono, 2017) adalah

- 1) *Vigor* (Semangat)
- 2) *Dedication* (dedikasi)
- 3) *Absorption* (ketertarikan)

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Nawawi (Nugroho dkk., 2018) kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk

mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan. Northouse (Yulianti dkk., 2018) mengungkapkan mengenai definisi kepemimpinan transformasional yakni merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Sedangkan Rafferty & Griffin (Nurtjahjani dkk., 2020) menyatakan bahwa pemimpin transformasional dapat menyatukan semua bawahannya dan dapat mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi bawahan, model kepemimpinan diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- 1) Peningkatan pengaruh (*Idealized influence*)
- 2) Pemberian motivasi (*Inspirational motivation*)
- 3) Pengembangan intelektual (*Intellectual Stimulation*)
- 4) Pertimbangan individu (*Individual consideration*)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan 2016:203). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara 2017:117). Ndulue & Ekechukwu, (2016) menyatakan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, hal ini disebabkan kepuasan kerja personal organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kepuasan dengan gaji

- 2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
- 3) Kepuasan dengan promosi
- 4) Kepuasan dengan sikap atasan
- 5) Kepuasan dengan rekan kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Lestari, 2016:36). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2017:480). Kinerja juga diartikan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang karyawan dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

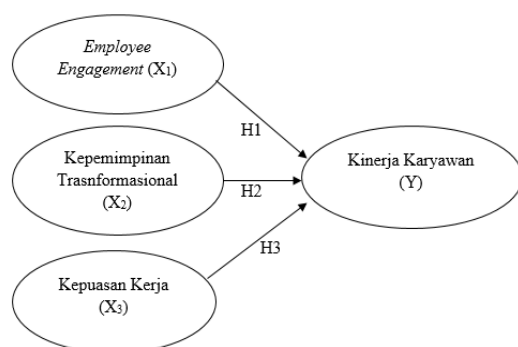
- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas dari hasil
- 3) Kerja sama
- 4) Tanggung jawab
- 5) Inisiatif

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1

Gambar 1

Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti 2022

Hipotesis:

H₁: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar.

H₂: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah *employee engagement*, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 123 orang karyawan (tidak termasuk pimpinan). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 94 responden yang ditentukan berdasarkan metode *probability sampling*.

Untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heteroskedastisitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Analisis Inferensial
 - a) Analisis Regresi Linear Berganda
 - b) Analisis Korelasi Berganda
 - c) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
 - d) Pengujian Hipotesis (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Karena penelitian ini menggunakan kuesioner maka kualitas kuisisioner penting untuk diperhatikan. Hasil penelitian tidak berguna jika instrument untuk mengukur hasil penelitian tersebut tidak berkualitas. Oleh karena itu kuesioner yang digunakan perlu diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner dapat mengukur hal yang ingin diukur oleh peneliti (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Kriteria pengukuran jika r hasil positif dan hasil $>0,30$, maka adalah valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Keterangan
1	Employee Engagement (X ₁)	X1.1	0.787	Valid
		X1.2	0.827	Valid
		X1.3	0.795	Valid
2	Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	X2.1	0.804	Valid
		X2.2	0.728	Valid
		X2.3	0.767	Valid
		X2.4	0.680	Valid
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	X3.1	0.770	Valid
		X3.2	0.738	Valid
		X3.3	0.829	Valid
		X3.4	0.719	Valid
		X3.5	0.790	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.744	Valid
		Y1.2	0.762	Valid
		Y1.3	0.905	Valid
		Y1.4	0.822	Valid
		Y1.5	0.737	Valid

Sumber: Lampiran 3 (data primer diolah 2022) Berdasarkan Tabel 5.1, dapat diketahui bahwa keempat variabel dapat dinyatakan valid, karena r-hitung $> 0,30$, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Digunakannya instrument yang *reliable* dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi *reliable* juga. Suatu instrument dikatakan *reliable* atau handal, apabila memiliki *koefisien alpha* (α) lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2019). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Employee Engagement (X ₁)	X1.1	0.724	Reliabel
		X1.2		
		X1.3		
2	Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	X2.1	0.729	Reliabel
		X2.2		
		X2.3		
		X2.4		
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	X3.1	0.825	Reliabel
		X3.2		
		X3.3		
		X3.4		
		X3.5		
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.852	Reliabel
		Y1.2		
		Y1.3		
		Y1.4		
		Y1.5		

Sumber: Lampiran 3 (data primer diolah 2022) Berdasarkan Tabel 3, maka semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,60 sehingga semua instrumen tersebut adalah *Reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini digunakan one sample *Kolmogorov-smirnov test* pada residual persamaan dengan kriteria

pengujian jika *probability value* > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika *probability value* < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		94
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	2.42640742
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.086
Differences	Positive	.086
	Negative	-.047
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran 6 (data primer diolah 2022)
Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4 menunjukkan nilai test statistik (Kolmogorov-Smirnov Z) sebesar 0,086 dengan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan merupakan data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghazali (2018) variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai uji korelasinya antara sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 10 atau sama dengan nilai lebih dari 10. Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih

besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10.

Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolera nce	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.		
1	(Constant)	2.032	1.501		1.354	.179		
	Employee engagement	.300	.142	.184	2.112	.037	.778	1.285
	Kepemimpinan Transformasional	.604	.119	.453	5.081	.000	.741	1.349
	Kepuasan Kerja	.252	.086	.242	2.950	.004	.879	1.137

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah 2022)
Tabel 5 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai tolerance berada di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2018:137). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas data dapat dilakukan dengan cara Uji *Glejser*, dengan tingkat signifikansi 5% maka model terbebas atau tidaknya dari masalah Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.693	.732		3.680	.000
	Employee engagement	-.145	.082	-.263	-1.775	.081
	Kepemimpinan Transformasional	.008	.068	.019	.125	.901
	Kepuasan Kerja	.020	.058	.054	.337	.737

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Lampiran 8 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 6 menunjukkan nilai ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,05 dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut

Tabel 7

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2.032	1.501		1.354	0.179
Employee Engagement(X ₁)	0.300	0.142	0.184	2.112	0.037
Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	0.604	0.119	0.453	5.081	0.000
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.252	0.086	0.242	2.950	0.004
R				0,685	
R Square				0,469	
Adjusted R Square				0,451	
F-hitung				26,458	
Sig.				0,000	

Sumber: Lampiran 9 (data primer diolah 2022)

Dari hasil perhitungan koefisien regresi pada Tabel 7 di atas dapat di buat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.032 + 0,300X_1 + 0,604X_2 + 0,252X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut, memberikan informasi bahwa :

$a = 2.032$ artinya jika *Employee Engagement* (X₁), Kepemimpinan Transformasional (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) tidak berubah atau tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) sama dengan 2.032.

$b_1 = 0,300$ artinya jika *Employee Engagement* (X₁) semakin baik, dengan asumsi Kepemimpinan Transformasional (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,604$ artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X₂) semakin baik, dengan asumsi *Employee Engagement* (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₃) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,252$ artinya jika Kepuasan Kerja (X₃) semakin baik, dengan asumsi *Employee Engagement* (X₁) dan Kepemimpinan Transformasional (X₂) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui hubungan pertalian antara variabel tidak bebas dengan beberapa variabel bebas. Hasil analisis korelasi berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu *employee engagement*, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,685. Yang berarti ada hubungan yang kuat antara *employee engagement*, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2018), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel yang independen. Untuk mengetahui besar atau kecilnya kontribusi variabel pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar. Maka dilakukan analisis determinasi yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 7 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0.451. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar sebesar

45,1% sedangkan sisanya 54,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Uji t (t-test)

Menurut Ghozali (2018) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. *Level of significant* yang digunakan adalah 0,05 atau 5 persen. Apabila tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- 1) Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh *Employee Engagement* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Fastrata Buana Denpasar). Berdasarkan Tabel 5.12 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel *Employee Engagement* menunjukkan arah positif sebesar 0,300 dengan signifikansi t 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel *Employee Engagement* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Fastrata Buana Denpasar, sehingga H_1 dapat diterima.
- 2) Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Fastrata Buana Denpasar). Berdasarkan Tabel 5.12 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan arah positif sebesar 0,604 dengan signifikansi t 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Fastrata Buana Denpasar, sehingga H_2 dapat diterima.
- 3) Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Fastrata Buana Denpasar). Berdasarkan Tabel 5.12 *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,252 dengan signifikansi t 0,036 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti

variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Fastrata Buana Denpasar, sehingga H_3 dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar, semakin baiknya *Employee Engagement* maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar. Tanpa adanya ketertarikan karyawan pada pekerjaan maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki ketertarikan yang baik jika karyawan merasa bersemangat, bangga dengan pekerjaan saat ini, ingin terus berkembang dan mengembangkan perusahaan, tetapi dengan selalu diimbangi dengan usaha yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan seperti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawannya. Hal ini juga didukung melalui hasil penelitian yang dilakukan Kertiriasih, Sujana, & Suardika, (2018), Handoyo dan Setiawan, (2017), Putra dan Susanti, (2019) dan Andriprianto dan Maridjo, (2022) menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Fastrata Buana Denpasar

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Fastrata

Buana Denpasar, semakin baiknya Kepemimpinan Transformasional maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar. Kepemimpinan transformasional yang baik dapat dilihat dari usaha pemimpin dalam memberikan contoh yang baik, memberikan motivasi, mampu memberikan arahan, mendengarkan keluhan dan masukan dari karyawannya. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Septiani dan Andreani., (2020), Djuraidi dan Laily (2020), Prahesti, Riana dan Wibawa., (2017), dan Paparang et al., (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Fastrata Buana Denpasar

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar, semakin baiknya Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar. Sebaliknya, jika kepuasan kerja buruk maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti, pemberian gaji yang sebanding dengan usaha, memberikan promosi, serta lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Garaika (2020), Kholid, Muttaqin dan Nurhayati, (2021), dan Deddy, (2022) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *employee engagement*, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adanya keterbatasan jumlah variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar dan dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan maka dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar berkaitan dengan *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dapat disarankan bagi PT. Fastrata Buana Denpasar sebagai berikut :

- 1) Melihat pada penilaian terendah pada variabel *Employee Engagement* , maka disarankan untuk pimpinan PT. Fastrata Buana Denpasar, hendaknya membuat karyawan antusias dan bangga dengan pekerjaan saat ini. Seperti memberikan perhatian penuh, memotivasi, dan memberikan reward yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- 2) Melihat pada penilaian terendah pada variabel kepemimpinan

Transformasional maka disarankan untuk pimpinan PT. Fastrata Buana Denpasar hendaknya dapat memberikan contoh yang baik seperti lebih banyak berinteraksi dengan karyawan, juga memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawannya sehingga sikap tersebut dapat menumbuhkan kepercayaan dan rasa kagum karyawan dan dapat diikuti oleh bawahannya.

- 3) Melihat kepada penlialain terendah pada variabel kepuasan kerja, maka dapat disarankan kepada PT. Fastrata Buana Denpasar dapat memberikan gaji sebanding dengan usaha yang dilakukan karyawan dan sesuai dengan yang diterima oleh rekan kerja mereka dalam posisi kerja yang sama.
- 4) Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar lebih meningkatkan hasil penelitian dengan menambah beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga hasil peneltian berpengaruh lebih besar dan bisa menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., Ahmad, F.B., & Jaaffar, A.R. 2017. *Influence of Employee Engagement on Employee Promotion Oppurtunity and Performance Relationship in Developing Context: Critical Evaluation with PLS-SEM Analysis Technique*. *Transylvanian Review*, Vol 25 No 17, pp: 4327-4340
- Andriprianto, F. A., & Maridjo, H. 2022. Pengaruh *Employee Engagement*, Spiritualitas Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Missio*, 14(1), 62–72. <https://doi.org/10.36928/jpkm.v14i1.893>
- Astuti, R. and Iverizkinawati (2018) ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan’, *Jurnal Ilman*, 6(1), pp. 26–41.
- Deddy, A. 2022. Kinerja Pegawai Melalui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *11(01)*, 171–185.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Evans, M. G. 1970. The Effects of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*. 5, 277-298.
- Garaika. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Ghozali, I. 2018. *Statistik Non-Parametrik: Teori Dan Aplikasi Dengan Program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. 2017. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata.. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- House, R. J. 1971. A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*,

- 16(3), 321-339. DOI: 10.2307/2391905.
- Ivancevich, J. M. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono. 2017. *Personality Employee Engagement Emotional Intelligence Job Burnout Turnover Intention*. Yogyakarta : Deepublish
- Kertiriasih, N.N.R., Sujana, I.W., & Suardika, I.N. 2018. The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, *Employee Engagement* and Employee Performance. *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol 9 No 3, pp : 20592-20600
- Kholid, M., Muttaqin, I., & Nurhayati, U. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pegadaian Cabang Pegadaian Syariah Bangkalan. *Fenomena*, 20(2), 209–218. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i2.60>
- Lestari, L. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah). *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Mangkunegara A.A. A Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ndulue, T. I., dan H. C., Ekechukwu. 2016. Impact of Job Satisfaction on Employees Performance: A Study of Nigerian Breweries PLC Kaduna State Branch, Nigeria. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review 5: 13–23.
- Nugroho, A.R., Budi. W., & Susanto. B. 2018. Pengaruh Quality of Work Life dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement pada Karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar. *Jurnal Psikologi POSEIDON*.Vol.01. DOI: <http://dx.doi.org/10.30649/jpp.v1i1.9>
- Nurtjahjani, F., Puspitasari, A. F., Nurul 'aini, Y., & Malang, P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Jurusan Administrasi Niaga Di Politeknik Negeri Malang.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119- .
- Prahesti, D. S., Riana, I. G., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2761. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06>
- Putra, A.P., & Susanti, F. 2019. Pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi PT. Andalas Agro Industri (AAI) Pasaman Barat. *Journal Academic Conferenc For Managemen I, Vol 1: 136-148*. DOI: 10.6084/m9.figshare.7782611
- Septiani, A., & Andreani, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transfromasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Harindra Surya Sempurna. Vol 8 No 2
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Tampubolon, H. 2016. The Relationship Between *Employee Engagement*, Job Motivation, and Job Satisfaction Towards The Employee Performance. *Corporate Ownership and Control*, Vol 13 No 2, pp: 473-477
- Tanwar, A. 2017. Impact of *Employee Engagement* on Performance. *International Journal of Advanced Engineering Management and Science*, Vol 3 No 5, pp: 510-515
- Tjong Fei Lie, H. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N. and Yuesti, A. 2018. 'The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City)', *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), pp. 20503–20518. doi: 10.15520/ijcrr/2018/9/02/435.
- Yulianti, S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap *Employee Engagement* PT. Kreasi Edulab Indonesia Di Kota Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia. *repository.upi.edu*.