

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. NUSANTARA SURYA SAKTI
DENPASAR**

**Ni Kadek Mirah Ayu Pratiwi¹⁾, I Wayan Suarjana²⁾, Bagus Nyoman Kusuma
Putra³⁾**

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

Email: mirahayupratiwi@icloud.com¹⁾

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Sampel penelitian ini adalah 70 orang karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional, *employee engagement*, kinerja.

Abstract

The success of an organization, both large and small, is not solely determined by available natural resources, but much is determined by the quality of human resources (HR) whose role is to plan, implement and control the organization concerned. Employee performance is one of the main factors that can influence the company's progress, the higher or better the employee's performance, the easier it will be to achieve company goals. This study aims to determine and analyze the effect of emotional intelligence, transformational leadership and employee engagement on employee performance at PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

The population in this study were 70 employees of PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. The sample of this research is 70 employees of PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. The sampling technique is the census method. The data analysis technique is multiple linear regression analysis. The results showed that emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Transformational leadership has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Employee engagement has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

Keywords: emotional intelligence, transformational leadership, employee engagement, performance.

I PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, dunia mengalami banyak perkembangan yang mencakup pada semua aspek kehidupan manusia termasuk teknologi transportasi. Keberadaan teknologi transportasi mempermudah mobilitas manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan. Transportasi darat merupakan moda transportasi yang paling dominan di Indonesia dibandingkan transportasi laut dan udara. Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif roda dua sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan

merupakan faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar, yang bergerak dalam bidang otomotif roda dua atau dealer resmi motor Honda di Kota Denpasar. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar karena peneliti menemukan fenomena yang menarik untuk diteliti, PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membuat kebijakan khususnya untuk bagian sales lapangan dan sales konter yaitu target penjualan yang harus terrealisasikan, namun berdasarkan observasi peneliti menemukan bahwa realisasi penjualan selalu lebih rendah dari

target penjualan yang ditetapkan setiap tahun.

Menurut Rauf dkk., (2019) kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila seseorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Menurut Goleman (2018:512) kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Salovey dalam Goleman (2018:513) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk mamandu pikiran dan tindakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Suhaeni (2017), mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, besarnya kecerdasan emosional karyawan akan menjadi salah satu tolok ukur meningkatnya kinerja

karyawan. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Rauf dkk., (2019) mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kecerdasan emosional masing-masing karyawan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan organisasi. Putra dkk., (2020), dalam penelitiannya menyatakan kecerdasan emosional berdampak positif bagi kinerja dan organisasi, maka penting bagi perusahaan untuk membentuk kecerdasan emosional masing-masing karyawan. Girsang & Syahril, (2021) dalam penelitiannya menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lansart dkk., (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil observasi dan wawancara, peneliti menemukan permasalahan adanya karyawan yang tidak sepenuhnya bisa mengendalikan diri menghadapi permintaan konsumen, saling menyalahkan terhadap sesama rekan kerja dan cenderung tersinggung akan sesuatu yang kurang mengenakan bagi

dirinya. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti indikasikan adanya fenomena kecerdasan emosional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

Menurut Djuraidi dan Laily, (2020) menyatakan, kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari peran pemimpin sebagai pengelola sumber daya manusia atau karyawan, sebab pemimpin dapat memotivasi karyawan agar lebih kompeten dan mengikutsertakan bawahan secara aktif melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Sofyandi, (2012:67) menjelaskan bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin sehingga para pemimpin lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial adalah model kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan, serta penghargaan terhadap para bawahan (Wahjosumidjo, 2014:34).

Penelitian yang dilakukan oleh Djuraidi dan Laily (2020),

mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika efektivitas gaya kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi ditingkatkan pada gilirannya memengaruhi kualitas, kuantitas dan kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Andriani (2017), mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya kepemimpinan transformasional yang baik dalam suatu perusahaan maka karyawan akan menjadi lebih baik dalam bekerja. Prakoso (2018), dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin meningkatnya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan meningkat pula. Girsang & Syahril, (2021) dalam penelitiannya menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Novitasari dan Asbari (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti juga memperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar belum sepenuhnya diterapkan dengan baik. Hal ini didasari dari hasil wawancara terhadap karyawan yang menyatakan bahwa pimpinan lebih sering memberikan tugas tertentu kepada beberapa orang karyawan yang dipercayainya, walaupun ada karyawan lain yang punya kemampuan memadai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pimpinan juga jarang mengakui dan menghargai kinerja karyawan secara terbuka, walaupun kinerjanya baik dan mampu memenuhi target.

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).

Hasil penelitian terdahulu menyatakan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ketika seseorang pekerja memiliki ketertarikan kerja pada gilirannya memengaruhi kualitas, kuantitas dan kinerja karyawan pada organisasi (Kertiriasih, Sujana, & Suardika, 2018). Selanjutnya Koech & JosphatCheboi, (2018) dan Nurdini dan Firmansyah, (2022) juga menyatakan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki

engagement tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana dan Frianto, (2021), menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* menjadi hubungan antara karyawan dan perusahaan, karyawan yang terlibat adalah orang yang sepenuhnya bersemangat tentang pekerjaan mereka sehingga mengambil langkah positif untuk memajukan prestise dan kepentingan organisasi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Joushan dkk., (2021) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara terhadap pimpinan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar, menyatakan berberapa karyawan kurang tekun dalam bekerja, totalitas pada saat melaksanakan tugas belum optimal serta menurut pimpinan karuyawan kurang bangga dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini peneliti

indikasikan adanya fenomena tentang *employee engagement* karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

Rumusan masalah penelitian didasari oleh latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar?
- 3) Apakah ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar?

II TINJAUAN PUSTAKA

Path Goal Theory

Path Goal theory (teori jalur tujuan) dari kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahannya. Teori ini pertama kali diungkapkan oleh Evans

(1970) dan House (1971). Pemimpin menjadi efektif karena efek positif yang mereka berikan terhadap motivasi para pengikut, kinerja dan kepuasan.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018:512) kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins dan Judge, 2015 : 249).

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, 2017:21).

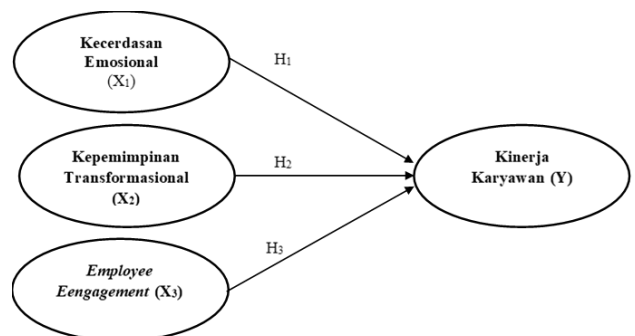
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Lestari, 2016:36). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Sinambela, 2016:481),

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1

Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti, 2022

Hipotesis Penelitian

- H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.
- H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

H3: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

BAB IV METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol no. 415 Denpasar. Obyek penelitian ini mengenai kinerja karyawan, kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel adalah metode sensus/jenuh (*saturated sample*). Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

V HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Adapun rangkuman dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.116	1.215		0.919	0.361
Kecerdasan Emosional (X ₁)	0.392	0.097	0.387	4.051	0.000
Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	0.473	0.112	0.382	4.213	0.000
<i>Employee Engagement</i> (X ₃)	0.299	0.136	0.195	2.197	0.032
R					0,812
R Square					0,660
Adjusted R Square					0,645
F-hitung					42,724
Sig.					0,000

Persamaan regresi linear berganda:

$a = 1.116$ artinya jika Kecerdasan Emosional (X₁), Kepemimpinan Transformasional (X₂) dan *Employee Engagement* (X₃) tidak berubah atau tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) sama dengan 1.116.

$b_1 = 0,392$ artinya jika Kecerdasan Emosional (X_1) semakin baik, dengan asumsi Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan *Employee Engagement* (X_3) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,473$ artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X_2) semakin baik, dengan asumsi Kecerdasan Emosional (X_1) dan *Employee Engagement* (X_3) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,299$ artinya jika *Employee Engagement* (X_3) semakin baik, dengan asumsi Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi yang

telah disesuaikan) adalah sebesar 0.645. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,812 yang berarti terdapat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Uji t (t-test)

- 1) Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar).

Berdasarkan *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan arah positif sebesar 0,392 dengan signifikansi t 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini

berarti variabel Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

- 2) Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar).

Berdasarkan *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan arah positif sebesar 0,473 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. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

- 3) Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh *Employee Engagement* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar).

Berdasarkan *Unstandardized Coefficients* β untuk variabel *Employee Engagement* menunjukkan arah positif sebesar 0,299 dengan signifikansi t 0,036 lebih kecil dari α (0,05). Hal ini

berarti variabel *Employee Engagement* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

Pembahasan

- 1) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar, semakin baiknya Kecerdasan Emosional maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat dilihat dari sikapnya yang tidak cepat marah atas sikap orang lain kepadanya, tidak tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan, namun pekerjaan dikerjakan sesuai dengan skedul yang sudah direncanakan, proaktif terhadap ide orang lain, dan sikap-sikap lainnya (Goleman, 2018:512).

- 2) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar, semakin baiknya Kepemimpinan Transformasional maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Kepemimpinan transformasional memberikan kebebasan bagi karyawan untuk dapat memutuskan hal yang dianggap terbaik dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kebebasan tersebut, maka karyawan akan dapat melakukan pekerjaan terbaik tanpa terikat oleh aturan yang kaku sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Wahjosumidjo, 2014:34).

- 3) Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar, semakin baiknya *Employee Engagement* maka akan meningkatkan

Kinerja Karyawan karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. *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).

VI PENUTUP

Simpulan

- 1) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Hal ini berarti bahwa jika Kecerdasan Emosional yang ada semakin baik maka Kinerja Karyawan karyawan akan meningkat.
- 2) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Hal ini berarti bahwa jika Kepemimpinan Transformasional yang ada semakin baik maka Kinerja Karyawan karyawan akan meningkat.

- 3) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar. Hal ini berarti bahwa jika *Employee Engagement* yang ada semakin baik maka Kinerja Karyawan karyawan akan meningkat.

Saran

- 1) Kecerdasan Emosional dengan indikator “Mengontrol Emosi” dan “Membina Hubungan” mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk pimpinan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar, hendaknya mampu untuk mengontrol emosi sehingga bisa mengekspresikan emosi dengan tepat dan mampu untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 2) Kepemimpinan Transformasional dengan indikator “Pengaruh ideal/karismatik” mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan untuk pimpinan hendaknya dapat mampu mempengaruhi bawahannya dan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk dapat memutuskan hal yang dianggap terbaik dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kebebasan tersebut, maka

karyawan akan dapat melakukan pekerjaan terbaik tanpa terikat oleh aturan yang kaku sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

- 3) *Employee Engagement* dengan indikator “Ketertarikan”, mendapat tanggapan responden dengan skor terendah, maka disarankan hendaknya pimpinan PT. Nusantara Surya Sakti Denpasar hendaknya dapat menumbuhkan rasa ketertarikan kerja karyawan sehingga karyawan bisa merasa bahagia dan senang ketika bekerja dalam waktu yang lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., Ahmad, F.B., & Jaaffar, A.R. 2017. Influence of Employee Engagement on Employee Promotion Opportunity and Performance Relationship in Developing Context: Critical Evaluation with PLS-SEM Analysis Technique. *Jurnal Transylvanian Review*, Vol 25 No 17, pp: 4327-4340
- Andriani, D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Sidoarjo. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*. Vol 2 No 2, pp : 121-140.
- Arifin, Z., Nirwanto, N. and Manan, A., 2019. Improving the

- Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJMDS)*, Vol 2 No 1, pp.1-9.
- Avolio, B.J., & Bass, B.M. (1994), *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Djuraidi, A., & Laily, N. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol 13 No 1, pp: 1-14
- Goleman Daniel. 2018. *Emotional Intelegensi*. Jakarta:PT Gramedia.
- Jumiran, J., Novitasari, D., Nugroho, Y., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, Vol 2 No 1, pp: 600-621.
- 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
- Koech, C.J.S., & Cheboi, J. 2018. An Empirical Analysis of Employee Engagement on Employee Performance in Technical Institutions in Kenya. *Internation Journal of Advances In Management and Economics*, Vol 7 No 1, pp: 36-46
- Lestari, L. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol 6. No. 2, pp:11-21.
- Prakoso, G.S. 2018. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sedati Kota Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, Vol 2 No 1.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, Vol 3 No 2, pp: 51-62.
- Putra, A., Prihatini, D., Priyono, A . 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 19, No. 1, pp: 15-29
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal of Management and Business*, Vol 2 No 2, pp: 225-245
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugianingrat, I.A.P.W., Widyawati, S.R., Da Costa, C.A.DJ., Ximenes, M., Reis, S.D.P., & Sarmawa, W.G. 2019. The Employee Engagement and OCB as Mediating on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol 68 No 2, pp: 319-339
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tambupolon, H. 2016. The Relationship Between Employee Engagement, Job Motivation, and Job Satisfaction Towards The Employee Performance. *Journal 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