

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putri Ananti Bustomi¹, Ari Pradhanawati², Hari Susanta Nugraha³
^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro
Email: putriananti1@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the effect of transformational leadership and employee engagement on employee performance at PT Galaxy Mandiri Perkasa. The type of this research is explanatory research with quantitative research methods and the sampling technique is saturation sampling or census. Data collection techniques are questionnaires, which were distributed directly to the entire population as many as 55 respondents. The data analysis techniques are validity test, reliability test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, simple and multiple linear regression test, t test and F test. The results of this research indicate that transformational leadership and employee engagement have a positive and partially significant effect on employee performance. And then, transformational leadership and employee engagement have a simultaneous effect on employee performance. Among the two independent variables (X), the variable that gives the greatest influence is the employee engagement variable of 36.80%.*

Keywords: *Employee Engagement; Employee Performance; Transformational Leadership*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu *explanatory research* dengan metode penelitian kuantitatif, dan teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang dibagikan secara langsung kepada seluruh populasi penelitian sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana dan berganda, serta uji t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Serta variabel kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diantara dua variabel bebas (X), variabel yang memberikan pengaruh terbesar adalah variabel *employee engagement* sebesar 36,80%.

Kata Kunci: *Employee Engagement; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Zaman yang terus berkembang menjadikan kebutuhan manusia terhadap produk terus berubah dan selalu menginginkan produk berkualitas. Oleh karena itu, didirikan industri yang menghasilkan berbagai macam jenis produk. Untuk menjalankan kegiatan manufaktur, salah satu faktor kunci dalam sebuah produksi adalah sumber daya manusia (SDM), terutama SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas sangat penting karena mereka berperan untuk merancang, mengoperasikan, dan mengatur kelancaran proses produksi baik dari tingkat manajer sampai karyawan, serta demi mencapai suatu bisnis yang unggul. Perusahaan diharapkan mampu menghadirkan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Banyak faktor yang memengaruhi suasana dan lingkungan kerja, salah satunya adalah kehadiran seorang pemimpin, dan bagaimana mereka memimpin para karyawan. Menurut Lai et al (2020), di tempat kerja pemimpin memengaruhi perilaku karyawan, karena mereka dipandang sebagai perwakilan organisasi dan memiliki wewenang untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Dalam mengelola organisasi, setiap pemimpin memiliki tipe kepemimpinannya masing – masing dan disesuaikan dengan kondisi organisasi. Salah satu tipe kepemimpinan adalah Kepemimpinan Transformasional, dimana pemimpin mencoba memotivasi dan mendorong bawahannya untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi dan terjadi transformasi dengan cara menyampaikan visi perusahaan dan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam penyelesaian masalah. Menurut Sule dan Priansa (2018: 86), terdapat dua kata yang membentuk kata kepemimpinan transformasional yakni kepemimpinan (*leadership*) dimana memiliki arti perilaku seseorang dalam mengelola, memengaruhi serta mengarahkan orang lain supaya tujuan yang diinginkan bisa tercapai, serta transformasional (*to transform*) yang berarti mentransformasi atau mengubah sesuatu. Seperti, mengubah visi menjadi kenyataan.

Jika tipe kepemimpinan cocok diterapkan pada suatu perusahaan serta terjalin hubungan baik antara karyawan dan pimpinan, maka tingkat keterlibatan karyawan pada pekerjaan atau perusahaan akan tinggi, dan kinerja yang diberikan juga akan sangat baik. Begitu juga sebaliknya, jika tipe kepemimpinan tidak cocok diterapkan pada suatu perusahaan serta tidak ada keserasian antara karyawan dan pimpinan, maka tingkat keterlibatan karyawan pada pekerjaan atau perusahaan akan rendah dan karyawan akan menghasilkan kinerja yang buruk. Adi dan Fithriana (2018: 3) mengemukakan bahwa karyawan yang *ter-engage* lebih efektif dalam menjalankan tugasnya dan menjalankan pekerjaan diluar tugas yang diwajibkan, serta mempunyai pemikiran yang inovatif. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan, dan kinerja merupakan perwujudan kemampuan karyawan dalam bentuk karya nyata (Priansa, 2017: 56). Karyawan yang berkinerja baik, secara keseluruhan dapat memengaruhi kinerja perusahaan.

Penerapan kepemimpinan transformasional di PT Galaxy Mandiri Perkasa dilakukan oleh seluruh kepala bagian dan pemimpin perusahaan dengan memberikan motivasi dan semangat agar bekerja lebih baik, memberikan pengarahan apabila perusahaan memproduksi produk baru, dan setiap minggu dilakukan evaluasi atas pekerjaan yang telah dihasilkan agar mengetahui kekurangan dan hambatan yang dihadapi. Sehingga, terjadi hubungan dan komunikasi dua arah yang dapat melahirkan ide – ide baru, kritik dan saran, serta mendorong partisipasi aktif dari karyawan terhadap perusahaan. Harapannya dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa cara untuk menilai kinerja karyawan, diantaranya melalui jumlah produksi perusahaan dan evaluasi kinerja secara perseorangan. Berikut adalah data produksi dan pengiriman PT Galaxy Mandiri Perkasa sejak tahun 2016 hingga tahun 2020.

Tabel 1. Produksi dan Pengiriman PT Galaxy Mandiri Perkasa

No	Tahun	Produk Terkirim (pcs)	Produk <i>Pending</i> (pcs)
1	2016	5.725.701	399.954
2	2017	7.627.777	987.331
3	2018	14.540.874	1.206.215
4	2019	12.382.224	1.561.229
5	2020	10.077.418	747.657

Sumber: PT Galaxy Mandiri Perkasa (2022)

Berdasarkan data produksi PT Galaxy Mandiri Perkasa selama 5 tahun terakhir, beberapa kali perusahaan belum mampu mengirimkan keseluruhan kuantitas yang dipesan konsumen. Hal ini menyebabkan terdapat beberapa pengiriman yang . Dalam wawancara yang dilakukan kepada salah satu kepala bagian perusahaan, *pending* terjadi karena kurangnya pasokan barang yang mampu dikirim perusahaan dan hal ini diakibatkan karena beberapa hal yaitu mesin *trouble*, *material* terlambat datang, pemadaman listrik, dan masalah

karyawan. Dengan terjadinya pending pengiriman, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini secara keseluruhan masih kurang baik.

Untuk mengetahui *engagement* karyawan, dapat melihat pada tingkat kedisiplinan karyawan terhadap aturan – aturan perusahaan, yang salah satunya tercermin melalui data absensi karyawan dari tahun 2016 hingga 2020.

Tabel 2. Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kriteria Absensi (Orang)				
			Sakit	Izin	Tidak Hadir	Setengah Hari	Terlambat Datang
2016	55	275	18	9	14	11	7
2017	55	290	29	13	21	17	16
2018	60	299	15	10	8	27	25
2019	45	265	35	27	25	19	33
2020	55	288	32	15	28	34	41
Jumlah			129	74	96	108	120

Sumber: PT Galaxy Mandiri Perkasa (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa secara keseluruhan dari tahun 2016 hingga 2020 karyawan yang melanggar atau tidak disiplin pada kategori sakit, izin, tidak hadir, dan bekerja setengah hari, jumlahnya berfluktuasi. Sedangkan, karyawan yang datang terlambat jumlahnya terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Maka, kesimpulannya adalah karyawan masih belum disiplin mematuhi aturan perusahaan, padahal menurut Nurjanah *et al.* (2016) *engagement* karyawan yang tinggi akan mematuhi aturan perusahaan yang dibuktikan dengan tidak telat ketika datang kerja, jarang meninggalkan pekerjaannya, jarang sekali *alpha*, merasa jadi bagian dari organisasi, dan memiliki motivasi bekerja.

Selain itu, sebagai bahan penilaian kinerja secara perseorangan, perusahaan memiliki *form* evaluasi kinerja karyawan. Berikut rekapitulasi data evaluasi kinerja dari tahun 2016 hingga 2020.

Tabel 3. Rekapitulasi Data Evaluasi Kinerja Karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa

Sebutan Penilaian	Bobot	Jumlah Karyawan					Rata-rata
		Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	
Sangat Baik	85-100	10	8	15	5	7	9
Baik	70-85	30	27	18	10	13	20
Cukup	61-70	15	20	27	30	35	25
Tidak Baik	41-60	-	-	-	-	-	-
Sangat Buruk	0-40	-	-	-	-	-	-
Jumlah		55	55	60	45	55	

Sumber: PT Galaxy Mandiri Perkasa (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa dari tahun 2016 hingga tahun 2020 jumlah karyawan yang mendapat predikat sangat baik jumlahnya berfluktuasi dan jumlahnya tidak pernah mencapai setengah dari jumlah karyawan, kemudian pada tahun 2016 hingga 2019 karyawan yang mendapat predikat baik jumlahnya mengalami penurunan dan sedikit kenaikan pada tahun 2020. Sedangkan, karyawan yang mendapat predikat cukup jumlahnya terus mengalami kenaikan, serta tidak ada karyawan yang mendapat predikat tidak baik dan sangat buruk karena sesuai dengan aturan *form* evaluasi, bahwa jumlah nilai tidak boleh kurang dari 61.

Berdasarkan data – data diatas dan fenomena yang terjadi di perusahaan, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik. Kinerja karyawan adalah hal

yang penting untuk perusahaan, karena kegiatan produksi bergantung pada kinerja yang dihasilkan dari masing – masing karyawan. PT Galaxy Mandiri Perkasa mendorong karyawan agar bekerja dengan baik, dan memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Beberapa cara pun sudah dilakukan oleh pemimpin perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan. Namun, kinerja karyawan yang dilihat berdasarkan data produksi dan laporan evaluasi kinerja masih kurang baik sehingga diduga menimbulkan masalah pada produksi. Sehingga, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

H2: Variabel *Employee Engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

H3: Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan variabel *Employee Engagement* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kajian Teori

Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional ialah kemampuan pemimpin untuk mencapai tujuan dan membawa perubahan dalam organisasi, dengan cara memengaruhi karyawan agar bekerja keras untuk kepentingan organisasi, menyadarkan karyawan akan pentingnya hasil pekerjaan, menumbuhkan pengetahuan karyawan, serta memotivasi karyawan dan saling bekerja sama.

Employee Engagement

Menurut Gallup Inc, *employee engagement* diartikan sebagai keterlibatan dan antusiasme karyawan dalam pekerjaan dan tempat mereka bekerja, yang dibuktikan dengan adanya komitmen karyawan untuk bekerja ekstra di perusahaan. *Employee engagement* dapat membantu perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan terlibat secara aktif dengan pekerjaannya atau hanya meluangkan waktu.

Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin & Russel (2001), kinerja karyawan adalah catatan hasil suatu pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan karyawan pada periode waktu tertentu.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian *explanatory research* yaitu bertujuan untuk mempelajari hubungan sebab akibat antara beberapa fenomena (Siyoto & Sodik, 2015). Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa yang berjumlah 55 responden, dengan teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh atau sensus digunakan karena jika populasi berjumlah di bawah 100 orang, maka keseluruhannya ditetapkan menjadi sampel, akan tetapi bila populasi berjumlah melebihi 100 orang, maka jumlah sampel diambil 20-25% atau 10-15% dari total populasi (Arikunto, 2012). Teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner, dokumentasi, dan wawancara singkat sebagai studi pendahuluan. Lalu, pengukuran kuesioner menggunakan skala likert 5 skor. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F. Pengolahan data menggunakan Microsoft Excel dan SPSS versi 26.

Hasil

Uji validitas akan mengukur apakah item – item pernyataan kuesioner sah atau valid. Pengujian instrumen kepada 55 responden, sehingga df (*degree of freedom*) pada r tabel = $n - 2 = 55 - 2 = 53$ dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) *one tail* menghasilkan nilai r tabel 0,224. Mengacu pada tabel diatas, nilai r hitung seluruh item pernyataan > r tabel (0,244). Maka, kesimpulannya adalah seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan dalam kuesioner adalah valid.

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen penelitian apabila digunakan untuk pengukuran berulang kali. Mengacu tabel diatas, nilai *cronbach alpha* dari variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah sebesar 0,818, variabel *employee engagement* (X2) sebesar 0,761, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,822 yang lebih besar dari 0,6 (Cronbach Alpha > 0,6). Artinya seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Jika kuesioner digunakan untuk pengukuran ulang, maka data yang dihasilkan akan tetap sama.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,640	0,224	Valid
X1.2	0,601	0,224	Valid
X1.3	0,777	0,224	Valid
X1.4	0,840	0,224	Valid
X1.5	0,523	0,224	Valid
X1.6	0,479	0,224	Valid
X1.7	0,740	0,224	Valid
X1.8	0,699	0,224	Valid
X2.1	0,301	0,224	Valid
X2.2	0,299	0,224	Valid
X2.3	0,621	0,224	Valid
X2.4	0,326	0,224	Valid
X2.5	0,624	0,224	Valid
X2.6	0,742	0,224	Valid
X2.7	0,608	0,224	Valid
X2.8	0,579	0,224	Valid
X2.9	0,591	0,224	Valid
X2.10	0,551	0,224	Valid
X2.11	0,712	0,224	Valid
X2.12	0,425	0,224	Valid

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,803	0,224	Valid
Y.2	0,637	0,224	Valid
Y.3	0,756	0,224	Valid
Y.4	0,722	0,224	Valid
Y.5	0,761	0,224	Valid
Y.6	0,598	0,224	Valid
Y.7	0,383	0,224	Valid
Y.8	0,446	0,224	Valid
Y.9	0,473	0,224	Valid
Y.10	0,710	0,224	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,818	0,6	Reliabel
Employee Engagement (X2)	0,761	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,822	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 ^a	.150	.134	3.907

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Uji koefisien korelasi variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai 0,388. Kemudian, hasil uji koefisien determinasi variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,150 atau 15%.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.852	5.408		4.410	.000
Kepemimpinan Transformasional	.523	.171	.388	3.064	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Uji regresi linier sederhana variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,523 (b) dan nilai konstanta sebesar 23,852 (a). Maka, tingkat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dapat diperkirakan melalui bentuk persamaan $Y = 23,852 + 0,523.X1$

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.356	3.369

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Uji koefisien korelasi variabel *employee engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai 0,607. Kemudian, hasil uji koefisien determinasi variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,368 atau 36,80%.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.171	4.909		2.683	.010
<i>Employee Engagement</i>	.588	.106	.607	5.560	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Uji regresi linier sederhana dari variabel *employee engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,588 (b) dan nilai konstanta sebesar 13,171 (a). Maka, tingkat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dapat diperkirakan melalui bentuk persamaan $Y = 13,171 + 0,588.X2$

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sumber: Data primer yang diolah (2022)
1	.608 ^a	.370	.345	3.398	

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Kepemimpinan Transformasional

Uji koefisien korelasi variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai 0,608. Kemudian, hasil uji koefisien determinasi variabel kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,370 atau 37%.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.480	5.411		2.306	.025
Kepemimpinan Transformasional	.058	.184	.043	.316	.753
<i>Employee Engagement</i>	.563	.132	.581	4.251	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Uji regresi linier berganda untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,058 (b) dan *employee engagement* (X2) sebesar 0,563 (b) dengan nilai konstanta sebesar 12,480 (a). Maka, tingkat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dapat diperkirakan melalui bentuk persamaan $Y = 12,480 + 0,058.X1 + 0,563.X2$.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional memiliki hubungan atau korelasi positif yang sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 15%, yang artinya kepemimpinan transformasional menentukan kinerja karyawan sebesar 15%. Uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yang menghasilkan persamaan $Y = 23,852 + 0,523.X1$. Untuk membuktikan hipotesis 1 (H1) peneliti melakukan uji t dengan tingkat sig 0,05 (5%) dan *one tail* yang hasilnya adalah t hitung (3,064) > dari t tabel (1,674), sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Maka, hipotesis 1 (H1) dapat diterima dan terbukti variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT Galaxy Mandiri Perkasa. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin baik pemimpin menjalankan kepemimpinan transformasional, maka semakin baik kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ahmad Rivai (2020) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, dimana secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, *employee engagement* memiliki hubungan atau korelasi positif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,80% yang artinya *employee engagement* menentukan kinerja karyawan sebesar 36,80%. Uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yang menghasilkan persamaan $Y = 13,171 + 0,588.X2$. Untuk membuktikan hipotesis 2 (H2) peneliti melakukan uji t dengan tingkat sig 0,05 (5%) dan *one tail* yang hasilnya adalah t hitung (5,560) > dari t tabel (1,674), sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Maka, hipotesis 2 (H2) dapat diterima dan terbukti bahwa variabel *Employee Engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT Galaxy Mandiri Perkasa.

Artinya, semakin karyawan *engaged* dengan perusahaan, maka semakin baik kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Rejeki Dewata”, dimana *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Rejeki Dewata.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* memiliki hubungan atau korelasi positif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 37% yang artinya kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* secara simultan menentukan kualitas kinerja karyawan sebesar 37%. Uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel X terhadap variabel Y, yang menghasilkan persamaan $Y = 12,480 + 0,058.X1 + 0,563.X2$. Untuk membuktikan hipotesis 3 (H3) peneliti melakukan uji F dengan tingkat sig 0,05 (5%) dan *one tail* yang hasilnya adalah F hitung (15,242) > dari F tabel (3,18), maka H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga, hipotesis 3 (H3) dapat diterima dan terbukti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan *Employee Engagement* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT Galaxy Mandiri Perkasa. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin baik pemimpin menjalankan kepemimpinan transformasional dan semakin karyawan *engaged* dengan perusahaan, maka semakin baik kinerja karyawan di perusahaan, dimana variabel kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa, dapat disimpulkan sebagai berikut: Variabel kepemimpinan transformasional di perusahaan berada pada kategori baik. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa. Artinya, semakin baik pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan transformasional maka semakin baik kinerja karyawan di perusahaan, dan begitu pula sebaliknya. Variabel *employee engagement* di perusahaan berada pada kategori *engaged*. Variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, semakin karyawan *engaged* dengan perusahaan, maka semakin baik kinerja mereka di perusahaan, dan begitu pula sebaliknya. Variabel kinerja karyawan di perusahaan berada pada kategori baik. Variabel kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan transformasional dan semakin karyawan *engaged* dengan perusahaan, maka semakin baik kinerja karyawan di perusahaan. Begitu pula sebaliknya.

Berikut adalah saran yang diberikan peneliti sebagai referensi perbaikan yang dapat dilakukan perusahaan, yaitu: Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat memenuhi kebutuhan dan hak karyawan yang belum tercukupi, mendorong karyawan untuk memberikan ide dan kreativitasnya, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat, menyampaikan kritik dan saran. Untuk meningkatkan *employee engagement*, perusahaan dapat menjelaskan ekspektasinya secara jelas agar karyawan tidak merasa bingung ketika bekerja, menyediakan bahan baku dan peralatan produksi yang memadai, mengapresiasi karyawan jika sudah bekerja dengan baik, memperdulikan karyawan secara personal, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, serta memberikan umpan balik dari pekerjaan yang dilakukan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengevaluasi target produksi setiap

bagian, memperbaiki jadwal produksi agar produksi selesai tepat waktu, serta mengawasi dan mengarahkan karyawan saat bekerja agar menggunakan sumber daya dengan baik dan dengan biaya yang optimal.

Daftar Referensi

- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2018). *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis dan Publik)*. Malang: CV. IRDH.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. (1985). Leadership: Good, Better, Best. *Organizational Dynamics*, 34-37.
- Bernardin, J., & Russel, J. (2001). *Human Resource Management*. Singapura: Mc Graw-Hill Inc.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA Vol. 5 No. 1*.
- 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*, 1-11.
- Nurjanah, Rian, Rofaida, Rofi, & Suryana. (2016). Kepribadian Karyawan dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen Vol. XX No. 2*.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Siyoto, S., & Sodik, M. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: Refika Aditama.